



**Cultura organizacional y compromiso organizacional en
la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional
Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez,
Puente Piedra, periodo 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Rosario Villaorduña Alvarado

ASESORA:

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

PERÚ – 2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): VILLAORDUÑA ALVARADO, ROSARIO

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL HÉROE NACIONAL CAPITÁN PNP ALPIO PONCE VÁSQUEZ, PUENTE PIEDRA, PERIODO 2018

Fecha: 22 de agosto de 2018

Hora: 4:15 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Chantal Jara Aguirre

Firma:

SECRETARIO: Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz

Firma:

VOCAL: Dra. Gliría Susana Méndez Ilizarbe

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

FEEL APP
.....
.....
.....

Nota: El testista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo en primer lugar a Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante en mi formación profesional. A mis amados hijos por ser las más importantes en mi vida, a mis padres que son ejemplo de superación y constancia, a mi esposo y compañero de vida por compartir momentos significativos conmigo y por siempre estar dispuesto a apoyarme en cualquier momento y a mis queridos hermanos.

Rosario

Agradecimiento

Agradezco a cada uno de mis maestros de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por brindarme los conocimientos necesarios que contribuyeron en mi desarrollo profesional y fortalecieron mis habilidades, a mi asesora Gliria Susana Méndez Ilizarbe por su gran apoyo y orientación y a cada uno de los Directivos y docentes de las de la institución donde pude aplicar mi instrumento. Sin su colaboración no hubiese sido posible la realización.

La autora

Declaración de autoría

Yo, Rosario Villaorduña Alvarado, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Cultura organizacional y compromiso organizacional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez, Puente Piedra, periodo 2018”, presentada, en 108 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 23 de julio del 2018

Rosario Villaorduña Alvarado

DNI: 25511117

Presentación

Señores miembros del jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima, Sede Los Olivos, se presenta a ustedes la Tesis titulada “Cultura organizacional y compromiso organizacional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez, Puente Piedra, periodo 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

La investigación consta de VIII capítulos teniendo en cuenta el esquema sugerido por la universidad. En el capítulo I se expone la introducción, la misma que contiene Realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el capítulo II, se presenta el marco metodológico, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. En el capítulo III, se muestran los resultados referidos al análisis estadístico, en el capítulo IV se refiere a la discusión en relación a los resultados obtenidos y los antecedentes, en el capítulo V se exponen las conclusiones, en el capítulo VI se presentan las recomendaciones de la investigación, en el capítulo VII, se detallan las referencias bibliográficas consultadas y finalmente en el capítulo VIII los apéndices correspondientes.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

	Página
Páginas preliminares	ii
Página del jurado	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	42
1.5. Justificación del estudio	43
1.6. Hipótesis	44
1.7. Objetivos	45
II. Método	46
2.1. Diseño de investigación	47
2.2. Variables, operacionalización	49
2.3. Población y muestra	51
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	52
2.5. Métodos de análisis de datos	55
2.6. Aspectos éticos	56
III. Resultados	57
IV. Discusión	74
V. Conclusiones	78
VI. Recomendaciones	80
VII. Referencias	82
VIII. Anexos	87
Anexo 1 Artículo Científico	
Anexo 2 Matriz de consistencia	

Anexo 3 Instrumentos

Anexo 4 Certificado de validez

Anexo 5 Constancia de aplicación de instrumentos

Anexo 6 Confiabilidad

Anexo 7 Matriz de datos

Anexo 8 Prints de los resultados

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la cultura organizacional	50
Tabla 2 Operacionalización del compromiso organizacional	51
Tabla 3 Validación de juicio de expertos	54
Tabla 4 Niveles de confiabilidad	55
Tabla 5 Estadística de fiabilidad de la cultura organizacional	55
Tabla 6 Estadística de fiabilidad del compromiso organizacional	55
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje de la variable cultura organizacional.	58
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje de la dimensión responsabilidad social.	59
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de la dimensión apoyo.	60
Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de la dimensión apoyo.	61
Tabla 11 Frecuencia y porcentaje de la dimensión innovación.	62
Tabla 12 Frecuencia y porcentaje de la dimensión énfasis en las recompensas.	63
Tabla 13 Frecuencia y porcentaje de la dimensión orientaciones a los estudiantes.	64
Tabla 14 Frecuencia y porcentaje de la dimensión estabilidad.	65
Tabla 15 Frecuencia y porcentaje de la variable compromiso organizacional.	66
Tabla 16 Frecuencia y porcentaje de la dimensión compromiso afectivo.	67
Tabla 17 Frecuencia y porcentaje de la dimensión compromiso de continuidad.	68
Tabla 18 Frecuencia y porcentaje de la dimensión compromiso normativo.	69
Tabla 19 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional.	70
Tabla 20 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo.	71
Tabla 21 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad.	72

Tabla 22 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman
entre la cultura organizacional y el compromiso normativo.

73

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Percepción de la variable cultura organizacional.	58
Figura 2. Percepción de la dimensión responsabilidad social.	59
Figura 3. Percepción de la dimensión apoyo.	60
Figura 4. Percepción de la dimensión apoyo.	61
Figura 5. Percepción de la dimensión innovación.	62
Figura 6. Percepción de la dimensión énfasis en las recompensas.	63
Figura 7. Percepción de la dimensión orientación a los resultados.	64
Figura 8. Percepción de la dimensión estabilidad.	65
Figura 9. Percepción de la variable compromiso organizacional.	66
Figura 10. Percepción de la dimensión compromiso afectivo.	67
Figura 11. Percepción de la dimensión compromiso de continuidad.	68
Figura 12. Percepción de la dimensión compromiso normativo.	69

Resumen

El propósito fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo conformada 250 docentes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra y el tipo de muestro es no probabilística intencional. La técnica que se realizó es la encuesta, los instrumentos son de tipo cuestionario. Cuyos instrumentos fueron validados por los expertos, a la vez se determinó su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach.

Asimismo concluyó según Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.632$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

Palabras claves: Cultura organizacional, compromiso organizacional, compromiso afectivo, continuidad y normativo.

Abstract

The purpose was to determine the relationship between organizational culture and organizational commitment in the school of education Superior technical professional hero national captain PNP Alipio Ponce Vasquez of the District of Puente Piedra, period 2018.

The type of research was basic-level descriptive correlational, quantitative approach; non-experimental design. The population was composed of 250 teachers from the school of education Superior technical professional hero national captain PNP Alipio Ponce Vasquez of the District of Puente Piedra and the type of sampling is not probabilistic intentional. The technique that took place is the survey, instruments are of type questionnaire. Whose instruments were validated by experts, while its reliability was determined through statistical Cronbach's alpha.

Also concluded according to Spearman's Rho, where the value of the correlation coefficient is ($r = 0.632$) indicating a correlation positive moderate, in addition the value of $P = 0.000$ is less at the $P = 0.05$ and thus the relationship is significant at the 95% and is rejected I to the null hypothesis (H_0) assuming that there is a significant relationship between organizational culture and organizational commitment in the school of education Superior technical professional hero national captain PNP Alipio Ponce Vasquez of the District of Puente Piedra, period 2018.

Key words: organizational culture, organizational commitment, affective commitment, continuity and regulatory.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Las instituciones y organizaciones al igual que los individuos poseen una identidad personalidad propia y cada una es diferente de la otra; las características particulares las hacen diferentes. Ellas están compuestas por un conjunto de conductas y valores que interactúan al interior y los principales protagonistas son los miembros que la integran. A través del conjunto de creencias y valores compartidos por los trabajadores de la empresa, la cultura existe a un alto nivel de abstracción y es la que permite condicionar el comportamiento de la organización, haciendo racional muchas actitudes que unen a la gente, estableciendo su modo de pensar, sentir y actuar.

Entendiendo que la cultura es el conjunto de conductas y comportamientos de la sociedad, así cuando referimos a la cultura organizacional evidenciamos una forma de vida institucional. El conocimiento de la cultura en una organización es de gran importancia, ya que ésta expresa claramente las actitudes, conductas y valores que han de tener los empleados en su área de trabajo, lo cual constituye la base del desempeño empresarial. El desempeño es la manera como los individuos se desenvuelven en su cargo o área de trabajo, por tal motivo en las organizaciones existen diferentes formas para evaluar el desempeño, con la finalidad de determinar si existen problemas en cuanto a la supervisión de personal, a la integración de un empleado en la misma, aprovechamiento del potencial de un empleado por su desenvolvimiento en un mejor cargo, etc.

Al inicio del año 2002, por la crisis de la administración pública el Estado peruano declara en proceso de modernización de la gestión pública en todo el sector público, mediante la Ley N°27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. Mediante el Decreto Supremo N°004 – 2013 – PCM, Aprueba la Política de Modernización de la Gestión Pública. Estipula la modernización de todo el aparato estatal y siendo el recurso humano importante en la gestión pública señala el fortalecimiento de las aptitudes y reformas en las actitudes de servidor público en todos los niveles de gobierno con el objetivo de mejorar los servicios al ciudadano.

La cultura y el compromiso son dos variables presentes en las organizaciones y en los individuos que laboran en ellas. El compromiso es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea; por ello, el compromiso organizacional puede depender del grado de conocimiento de la cultura en la organización. Las Instituciones dedicadas a la educación no se escapan de estos procesos y se considera que debe ser prioridad para ellas la aplicación de los mismos por que su misión y objetivos van encaminados a la prestación del servicio a jóvenes que desean adquirir conocimientos. Por ello es de suma importancia que la cultura organizacional esté bien establecida debido a que por medio de ella se define y se construye un temperamento y personalidad propia de la institución. Es necesario que el Director de la Escuela y los docentes se sientan identificados y puedan trabajar de una forma adecuada y a la vez satisfactoria para ellos mismos.

La cultura organizacional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán Alipio Ponce Vásquez, Puente Piedra, generalmente están conformadas por las conductas, costumbres y modos de expresión que son compartidos por el personal que en él labora, entre los cuales se encuentran: las normas, las actitudes, los valores y el lenguaje-técnico científico. En la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán Alipio Ponce Vásquez, Puente Piedra, se observa un deficiente compromiso organizacional en lo que respecta al compromiso del Director de la Escuela y docentes debido principalmente a los diferentes tipos de cultura que existe en la institución. Los alumnos manifiestan inconformidad en cuanto a las atenciones administrativas y pedagógicas; refieren que no hay un buen compromiso en cuanto al servicio prestado ya que en muchos casos es deficiente.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Soto (2016), en la tesis: *Caracterización de la cultura organizacional y propuesta de intervención. Caso Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC 2012*, presentó como objetivo caracterizar el estilo de cultura organizacional del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC. El trabajo fue de tipo exploratorio, la población estuvo conformada por los funcionarios del INPEC, de todos los niveles, áreas, regionales y demás características demográficas que pueden segmentar la población, no se tiene información específica de cómo se realizó la selección de la muestra que se estudió; sin embargo, podemos señalar que fue por conveniencia y por el interés de las directivas de la entidad que requerían información específica de ciertas áreas y grupos de la población. De los resultados podemos señalar que el 26.32% de las áreas (5 áreas¹⁷) tiene un tipo de cultura proactiva, característico de las organizaciones modernas con una valoración promedio de 66.35, puntuación muy superior al promedio organizacional; es decir que estas áreas en particular tienen muy buenas prácticas en cuanto a la capacidad de anticipar, percibir y responder a las demandas del entorno gracias a la planeación, la orientación al cliente, los resultados y la adaptación al cambio.

Hidrovo y Naranjo (2016), señalaron en la tesis titulada: *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE Matriz Quito*, tesis de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador de Quito. Cuyo objetivo fue estudiar la relación que existe entre las percepciones de justicia organizacional de los docentes de la PUCE matriz Quito, con el nivel de compromiso organizacional en las diferentes unidades académicas, a fin de determinar la situación actual y generar recomendaciones que contribuyan al mejoramiento y fortalecimiento de los factores analizados. El estudio a población estuvo compuesta por 1,200 docentes de los cuales se tomaron para la muestra solo 278. La investigación concluyó que el tipo de compromiso que impera en los docentes encuestados es el compromiso afectivo con 37.41%, lo que genera docentes con mayor estabilidad laboral,

aceptación de metas, menos ausentismo, baja rotación de personal y mayor satisfacción laboral, le siguen al comportamiento afectivo el normativo con 32.73% y el de continuidad con 29.86%.

Figuroa (2015), en la tesis: *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. Consignó como objetivo establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. Esta investigación de tipo correlacional, el estudio se realizó con un grupo de 47 trabajadores de una dependencia, entre las edades de 18 a 50 años, de diferente sexo, el instrumento utilizado para obtener los resultados de la cultura organizacional fue el de Olmos y Socha (2006), el cual se aplicó individualmente a los sujetos del estudio; el instrumento contiene 18 reactivos, evaluando los siguientes factores: valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofía. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluyó que la cultura organizacional no se relaciona con en el desempeño laboral de los colaboradores en la institución gubernamental la cual fue objeto de estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se afirma que no existe diferencia estadísticamente significativa del 0.05 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución; es decir que una variable no incide en la otra, del mismo modo se evidenció que el total de la media de la evaluación del desempeño es de (92.28) lo cual significa que el desempeño de los empleados siempre es excepcional y superior en todas las áreas, funciones y aptitudes personales que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en relación con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la institución.

Montes y Ruiz (2014), señalaron en su tesis: *Análisis de la cultura organizacional y su influencia en el nivel de satisfacción de los clientes de la empresa MARCIMEX S.A. del Cantón Naranjito*, tuvieron como propósito recopilar la información necesaria que nos permita conocer el nivel de satisfacción de los clientes, dado que, posibles falencias en la cultura organizacional, podrían influir en el desempeño laboral de la organización. Por su finalidad fue aplicada, por su objetivo gnoseológico fue descriptiva, por su contexto fue de campo, por el control

de las variables fue no experimental y por su temporalidad fue transversal; la población y la muestra estuvieron formadas por 1400 y 302 clientes respectivamente. En base a los resultados la investigación concluyó que el 90% del personal encuestado, manifestó que para lograr una excelente operatividad en la empresa, se requiere de una buena cultura organizacional, considerando así las siguientes variables: el comportamiento individual, las relaciones interpersonales, la comunicación entre jefes y subordinados, la motivación, el nivel de supervisión, capacitaciones constantes, entre otras.

Pérez (2013), señaló en la tesis titulada: *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*, tesis de la Universidad Autónoma de Nuevo León de Monterrey. Tuvo como objetivo identificar la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público. La investigación fue de nivel descriptivo-correlacional, de corte transversal y con diseño cuasi experimental, con una muestra de 72 participantes pertenecientes a la institución. En base a los resultados la tesis concluyó que los trabajadores en un 76.6% calificaron como alto y medio alto, mientras que el 23.3% de los trabajadores tuvieron puntuaciones bajas, lo que supone que no se encuentran comprometidos afectivamente con la organización, también se detectó que el 56.7% de los encuestados logró calificaciones altas y el 43.4% restante tuvo calificaciones bajas, por lo que es el porcentaje de trabajadores que no están comprometidos normativamente con la organización y con relación al compromiso de continuidad el 53.3% de los trabajadores obtuvieron una calificación alta y media alta mientras que, el 46.7% restante tuvieron una calificación medio bajo.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Lino (2017), en este apartado se inicia con la tesis: *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Regional Huacho – 2015*, presentó como objetivo determinar la relación existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal Administrativo del Hospital Regional Huacho -2015. La muestra de estudio estuvo conformada por 250

trabajadores nombrados del Hospital Regional de Huacho – 2015, como instrumentos de diagnóstico se utilizaron dos cuestionarios tipo escala de Likert; la investigación se ha elaborado bajo los procedimientos metodológicos del enfoque cuantitativo, diseño de investigación no experimental, del tipo correlacional. Los datos obtenidos del instrumento aplicado fueron procesados mediante un software estadístico denominado SPSS versión 21 en los casos de las variables de cultura y satisfacción laboral. En cuanto a los resultados podemos mencionar que sometidos los resultados de las encuestas a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, hallándose un valor calculado donde $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0.688; lo cual indica que existe una moderada relación positiva.

De la Puente (2017), señaló en la tesis titulada: *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*, tesis de la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo. Se llevó a cabo en una muestra de 108 trabajadores comprendidos entre los 18 y 65 años y fue de nivel correlacional. La tesis concluyó que la mayoría de sujetos se ubican en el nivel medio del compromiso organizacional general, así mismo en las sub dimensiones compromiso afectivo, implicancia y compromiso de continuidad, en la motivación de logro se aprecia en sus sub escalas Afiliación, Poder y Logro niveles a tendencia alta; en el análisis correlacional se observan correlaciones pequeñas pero significativas entre compromiso organizacional y Motivación de Logro, Asimismo la sub dimensión compromiso afectivo posee una relación pequeña y significativa con las sub escalas de Afiliación de la motivación de logro. La sub escala de implicancia posee una relación mediana y significativa con las sub escalas de la motivación de logro en el personal administrativo.

Churquipa (2017) ,señaló en su tesis titulada: *La relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional en el personal del Centro de Salud Clas Santa Adriana – Juliaca en el periodo 2016*, tesis de la Universidad Nacional del Altiplano Puno. Consignó como objetivo determinar la relación que existe entre el marketing interno y el compromiso organizacional en el personal del Centro de Salud CLAS (Comunidades Locales de Administración de Salud) Santa Adriana – Juliaca en el periodo 2016. El tipo de investigación corresponde al diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, el método de investigación fue cuantitativo para saber la asociación entre las dos principales variables. Los datos cuantitativos fueron analizados a partir de técnicas estadísticas utilizando el coeficiente de correlación de Pearson. En una muestra de 58 trabajadores a quienes se les aplicó dos instrumentos de evaluación: el cuestionario de marketing interno de Bohnenberger (2005) y el inventario de compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1997). La tesis concluyó que existen relaciones directas entre el marketing interno y el compromiso afectivo con un $r=0.832$, con el compromiso normativo con un $r= 0.808$, con el compromiso continuo con un $r=0.718$ y en general con el compromiso organizacional, con un $r = 0.870$ con un índice de insignificancia para todos de 0.000. Aceptando las hipótesis de investigación.

Hernández (2016), señaló en su tesis: *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Área de Cirugía del Hospital I Naylamp – Chiclayo*, tesis de la Universidad Señor de Sipán de Pimentel. Tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo. En cuanto a la metodología utilizada fue de tipo descriptivo correlacional. Se elaboró y aplicó una encuesta elaborada mediante la escala de Likert (22 ítems), con una muestra de 70 personas. Se determinó que sí existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Hospital I Naylamp. En referencia a las variables predomina una cultura de mercado en el área de cirugía del Hospital I Naylamp dado que el 90 % está de acuerdo, mientras que el 10 % está en desacuerdo y en lo referente al desempeño laboral se observa el trabajo en equipo dado que el 96

% está de acuerdo y el 4 % está en desacuerdo. En conclusión la variable de cultura organizacional y desempeño laboral están estrechamente relacionadas.

Para Dávila (2014), en su tesis: *Relación del trabajo en equipo con la cultura organizacional de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 400, Ministerio de Salud – MINSA, Tarapoto, periodo 2012-2013*, tesis de la Universidad Nacional de San Martín de Tarapoto. Señaló como objetivo determinar la relación del trabajo en equipo con la cultura organizacional de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 400 Ministerio de Salud – MINSA, Tarapoto periodo 2012 – 2013. La investigación fue descriptiva y su forma fue inductiva – deductiva, la población y muestra estuvo conformada por 77 colaboradores asignados del siguiente orden: 1 directora general o administradora. 9 secretarías, 8 jefes, 59 operarios, con diseño correlacional es aplicado con el objeto de precisar que existía relación entre las variables. La investigación concluyó que la organización posee una fuerte cultura organizacional los cuales demuestran las dimensiones es decir transmiten valores, amabilidad, innovación y están de acuerdo, cooperan y se agradan unos a otros para brindar un servicio calidad.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Bases teóricas de la cultura organizacional

Definición de la cultura organizacional

Para Robbins y Judge (2013), definieron a la cultura organizacional como “un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de los demás” (p. 513).

Mientras que Arbaiza (2010) mencionó que la cultura organizacional sirve como:

Marco de referencia a los miembros de la organización, pues de las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en ella. Además, la cultura es aprendida, pues evoluciona con nuevas experiencias y puede ser cambiada si llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje. La cultura se transmite con el tiempo y se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional. En otras palabras, las personas no solo aprenden, la internalizan y la reafirman en su conducta, sino que además pueden transformarla. Esta transformación se debe a los diversos aspectos del entorno social que exigen una innovación y adaptación en las personas involucradas frente a nuevas formas de convivencia y distintos modelos de organización. (p. 386)

Por otro lado Hellriegel y Slocum (2009) mencionaron que la cultura organizacional refleja:

Los valores, creencias y actitudes que han aprendido y comparten sus miembros. Las culturas de las organizaciones evolucionan lentamente con el transcurso del tiempo. A diferencia de los enunciados de la misión y la visión, las culturas no suelen estar de forma escrita y, sin embargo, son el alma de las organizaciones. Una cultura es un conjunto de tradiciones y reglas tacitas que operan las 24 horas del día. La función de la cultura pesa mucho al determinar la calidad de vida que existe en la organización. (p. 458)

Para Olivares y González (2014) la definen como:

El conjunto de características compartidas por todos y cada uno de los miembros de la organización y que definen e identifican a la institución como tal. La cultura organizacional representa una percepción común por parte de los miembros de la organización. (p. 118)

Denison (1996) citado en Alcover, Moriano, Osca y Topa (2012) mencionó que la cultura organizacional se refiere a “los valores y a las presunciones profundamente arraigados y dados por supuesto que orientan las creencias, las percepciones y las decisiones de los participantes” (p. 123).

La cultura organizacional para Cruz (2014) definió como “el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de la organización” (p. 42).

Todas las organizaciones al igual que las personas presentan culturas específicas, por esta razón para conocer a la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez de Puente Piedra, primero se debe conocer su cultura, esto se logra trabajando en estos centros, formar parte de ellos y participar en sus procesos y actividades. Como lo mencionaron los autores antes citados la cultura no es visible, solo se observa a partir de los efectos o consecuencias, por ello se le puede asemejar a un iceberg donde en la parte superior, están los aspectos visibles y superficiales de las organizaciones, los cuales son sus elementos físicos como el local, la ubicación, el orden de las oficinas y escritorios, la metodología de trabajo, la tecnología utilizada, los puestos de trabajo y las políticas administrativas de personal; mientras que la parte no visible o sumergida continuando el ejemplo son los más difíciles de ver o percibir, en este punto están las manifestaciones sociológicas y psicológicas de la cultura organizacional.

Dimensiones de la cultura organizacional

La cultura organizacional se mide a través de las siguientes características, que fueron desarrolladas por los autores mencionados en las definiciones; por ello se inicia con los autores tomados como base Robbins y Judge (2013) quienes señalaron que:

Existen siete características fundamentales como innovación y aceptación del riesgo, atención al detalle, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos,

agresividad y estabilidad; de los cuales se seleccionan a las tres dimensiones por relacionarse más con el ámbito de la investigación, estas dimensiones son: atención a los detalles, la orientación a los resultados y la orientación a la gente. (p. 32)

Innovación y aceptación del riesgo

Los mismos autores Robbins y Judge (2009, p. 551) manifestaron que es “el grado en que se estimula a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos”.

Para Gómez y Belkin (2002) es el “grado en el cual se alienta a los trabajadores a ser innovadores y asumir riesgo”. (p. 1231)

Atención a los detalles

Según Robbins y Judge (2009) definió como el “grado en que se espera que los empleados muestren precisión, análisis y atención por los detalles”. (p. 551).

Del mismo modo Gómez y Belkin (2002) explicaron que es el “grado en el cual se espera que los trabajadores demuestren precisión, análisis y atención a los detalles” (p. 202).

Orientación a los resultados

Robbins y Judge (2009) mencionaron que es el “grado en que la administración se centra en los resultados o eventos, en lugar de las técnicas y procesos usados para lograrlos” (p. 552)

Gómez y Belkin (2002) explicaron que es el “grado en el cual los gerentes enfocan su atención a los resultados o efectos, y no en las técnicas y procesos mediante los cuales se logró obtener esos resultados” (p. 121).

Orientación a la gente

Los autores Robbins y Judge en su libro comportamiento organizacional (2009, p. 552) manifestaron que es “el grado en que las decisiones de la dirección toman en cuenta el efecto de los resultados sobre las personas de la organización”.

Por otro lado, Gómez y Belkin (2002, p. 121) lo llamaron orientación hacia las personas que fue el “grado en el cual las decisiones administrativas toman en consideración el efecto de los resultados sobre las personas que están dentro de la organización”.

Orientación a los equipos

Robbins y Judge (2009) mencionaron que es “el grado en que las actividades del trabajo están organizadas por equipos en lugar de individuos” (p. 552).

Gómez y Belkin (2002) lo consideraron como el “grado en el cual las actividades de trabajo están organizadas en torno de equipos, no de individuos” (p. 121).

Agresividad

Los autores Robbins y Judge (2009) manifestaron que es “el grado en que las personas son agresivas y competitivas en lugar de buscar lo fácil” (p. 552).

Conocido por Gómez y Belkin (2002) como energía que se refiere al “grado en el cual las personas son competitivas, en lugar de mostrarse accesibles y serviciales” (p. 121).

Estabilidad

Los mismos autores Robbins y Judge (2009) manifestaron que es “el grado en que las actividades organizacionales hacen énfasis en mantener el status quo en contraste con el crecimiento” (p. 552).

Gómez y Belkin (2002, p. 121) mencionaron que la estabilidad es el “grado en el cual las actividades de la organización ponen énfasis en mantener el statu quo en oposición al crecimiento”.

Con el propósito de tomar como instrumento de recolección de datos se tomó como cuestionario el elaborado por Heinzmann y Netto (2014) para definir la variable del instrumento a través de la aplicación del modelo de “Perfil de Cultura Organizacional - PCO” desarrollado por O'Reilly et al en el año 1991, revisado y adaptado por Sarros et al en el año 2005, según Heinzmann y Netto (2014, p. 40) las dimensiones de la cultura organizacional fueron:

Dimensión 1. Competitividad

Heinzmann y Netto (2014) precisaron: “la competitividad de la organización según sus recursos, existe un fuerte sentido de a dónde va la empresa y la calidad se toma en serio para el mejoramiento de los trabajadores” (p. 40).

Dimensión 2. Responsabilidad social

Heinzmann y Netto (2014) manifestaron “Implica el desarrollo de relaciones con la sociedad a través de contribuciones positivas en el proceso de la realización de negocios de la organización” (p. 40).

Dimensión 3. Apoyo

Heinzmann y Netto (2014) señalaron: “valores o normas para las relaciones interpersonales y, además, indica el nivel en el cual se organizan las tareas de trabajo en base a equipos en lugar de individuos” (p. 40).

Dimensión 4. Innovación

Heinzmann y Netto (2014) manifestaron: “Implica nuevas ideas, rapidez para adaptarse a las oportunidades, y la toma de riesgos” (p. 40).

Dimensión 5. Énfasis en las recompensas

Heinzmann y Netto (2014) precisaron: “Hace hincapié en el nivel en que las asignaciones de recompensa se justifican en el desempeño del empleado en contraste con la antigüedad, favoritismo o cualquier otro criterio de no ejecución” (p. 40).

Dimensión 6. Orientación a los resultados

Heinzmann y Netto (2014) refirieron: “a cuando los gerentes se enfocan en obtener solo resultados, y no en los procesos mediante los cuales se está logrando” (p. 40).

Dimensión 7. Estabilidad

Heinzmann y Netto (2014) señalaron: “Hace hincapié en la estabilidad, la ejecución de los reglamentos y de mantenimiento interno, y se esfuerza para mantener la coherencia y el control a través de tareas claras” (p. 40).

Importancia de la cultura organizacional

Hellriegel et al (2017) consideraron que:

La cultura organizacional va a desempeñar un rol de vital importancia, ya que, contribuye al aprendizaje y una respuesta nueva a los desafíos o nuevas oportunidades, es por esa razón que para la gerencia es importante la creación de una cultura de adaptación influenciando de manera correcta la flexibilidad y la capacidad de respuesta propia del entorno y la globalización. (p. 56)

Ricky W. Griffin, Jean M. Phillips, Stanley M. Gully (2017) mencionaron que:

La cultura de la organización es Lo primordial en una empresa, así como la función de liderazgo que es crear y administrar la cultura, así mismo la administración activa de la cultura que faculta a la organización y a sus empleados lograr sus objetivos estratégicos a largo plazo. Así mismo la cultura organizacional incrementa el desempeño cuando tiene estratégica y esta es sólida, innovando y adaptándose al cambio. De esta forma los efectos de la cultura en la efectividad de una empresa son aún más fuertes cuando los empleados tienen disposición positiva y proactiva lo cual va a permitir reforzar su estrategia de negocios y puede brindar una ventaja competitiva, es por esas razones que la cultura es una fuente de ventaja competitiva. (p. 528)

En una empresa la cultura organizacional se convierte en su médula y por ello se encuentra presente en la totalidad de las funciones y actividades que realizan los trabajadores. La cultura nace con la sociedad, vive en base a la administración de los recursos y se convierte en un activo componente que promueve el desenvolvimiento de la sociedad.

Por ello y según Luna y Pezo (2005) la cultura es importante porque “determina la forma como funciona una empresa y se refleja en las estrategias, estructuras y sistemas. Es la fuente invisible donde la visión adquiere su guía de acción” (p. 54).

Características de la cultura organizacional

Hellriegel, Jackson y Slocum (2017) señalaron que:

La cultura organizacional se caracteriza por las vías usadas de forma frecuente para comunicarse, como son los rituales, ceremonias y el lenguaje aplicado en la organización, así como los valores sobresalientes en la organización y como estos podrían influenciar en el servicio o la calidad del producto. (p. 601)

Considerando lo que mencionó el autor, se tiene en cuenta que las normas ya impuestas en la organización las cuales son compartidas por los miembros de la organización, como por ejemplo, el saludo afectuoso al llegar a la empresa, es decir la filosofía que se mantiene e influye en la toma de decisiones de la gerencia, ésta forma parte esencial de las propias normas internas con las cuales los nuevos integrantes aprenden a ser aceptados en la organización, es así que la sensación que se propala en la forma en que los gerentes y los colaboradores se relacionan con el cliente interno y externo.

Según Daft (2011) menciono como:

Una de las características los ritos y ceremonias, siendo estas actividades producidas y calculadas que constituyen un evento especial para darle valor a algún ejemplo dentro de la empresa, reforzando valores específicos y creando un vínculo entre sus miembros, también mencionó las historias y mitos, las cuales basadas en narraciones de sucesos o hechos pasados auténticos se van compartiendo entre los integrantes nuevos de la organización, en algunos casos incluyen acontecimientos novelescos así mismo, mencionó los símbolos, las ceremonias, ritos e historias en cierto

modo son símbolos, siendo estos fuertes e influyentes en los integrantes de la empresa, tanto así que, el diseño de la organización es una poderosa muestra de la cultura de la empresa, consideró la estructura organizacional como un reflejo poderoso de la cultura, puesto que es la forma en la que está diseñada la organización, es decir la forma en la que están distribuidos los departamentos y los grados de flexibilidad entre estos finalmente tomó en consideración las relaciones de poder, es decir la capacidad de influenciar o manipular o al menos tener la capacidad de hacerlo. (p. 381)

Es así que él autor citado consideró diferentes características, las cuales en su conjunto representan a la empresa y lo que ella refleja mediante el comportamiento de sus miembros, siendo imperceptible desde dentro, puesto que son como el aire que se respira en el ambiente el cual es percibido por los nuevos miembros que podrían provenir de una cultura distinta.

Para Chiavenato (2009) las características principales son seis, las cuales se mencionan a continuación:

Regularidad en los comportamientos. Los participantes avalan lenguajes comunes que se relacionan a la conducta y comportamiento de los individuos.

Las Normas. Son conductas que tienen los miembros de una organización, respecto a la forma en la que se desarrollan las cosas.

Valores dominantes. Valores básicos y éticos que tiene una entidad y que desea que las individuos que la conforman, las compartan entre sí.

Filosofía. Son las políticas o normas que revelan creencias a la manera de tratar a los empleados o clientes.

Reglas. Son políticas o normas institucionales que evidencian las actitudes o conductas de los individuos dentro de una empresa u organización.

Clima Organizacional. Es el ambiente o clima que existe dentro de una organización, la manera en que los individuos se interrelacionan. (p. 225)

Por otro lado Hitt, Ireland y Hoskinsson (1999, p. 365) identifican siete características:

Promoción del aprendizaje y desarrollo humano.

Distribuciones de los talentos y los recursos entre las unidades organizacionales.

Innovación.

Visión de largo plazo.

Calidad de los productos y servicios.

Cooperación y equipos de trabajos

Valores éticos. (p. 365)

Para Olivares y González (2014, p. 118) existen básicamente siete características de la cultura organizacional:

Autonomía individual, el grado de iniciativa y responsabilidad que cada uno de los miembros tiene dentro de la organización para dar inicio a cualquier actividad.

Estructura, la forma en que se encuentra organizada la institución: normas, reglamentos y políticas que la rigen.

Apoyo, es la cantidad y, sobre todo, la calidad de la ayuda que los gerentes manifiestan a sus subordinados.

Identidad, la identificación de cada trabajador, no sólo con sus amigos o equipo de trabajo, sino con la organización como tal.

Desempeño, éste se ocupa de la manera de evaluar y de motivar el desempeño laboral de los miembros de la organización, y la importancia que se le dé a los reconocimientos.

Tolerancia al conflicto, es la habilidad tanto individual como grupal de manejar situaciones difíciles y las relaciones entre compañeros.

Tolerancia al riesgo, la capacidad para innovar y enfrentar situaciones de peligro. (p. 118)

Tipos de cultura

Luna y Pezo (2005) mencionaron que:

No solamente se han logrado identificar los diferentes tipos de cultura organizacional, sino que también han caracterizado las empresas de acuerdo con el modelo predominante en ellas, por ello tenemos la cultura rutinaria, la cultura burocrática, la cultura soñadora y la cultura flexible. (p. 56)

Cultura rutinaria

Según Luna y Pezo (2005) las empresas con este tipo de cultura presentan lo siguiente:

Las decisiones se toman en el nivel directivo, se trabaja sin objetivos claros, con operaciones del día, olvidándose del contexto y sin creatividad. Existe máxima centralización y control directo.

La dirección de la empresa se dedica la mayor parte del tiempo a tareas de rutina, decisiones operativas y algunas veces tácticas, pero casi nunca a planear y tomar decisiones estratégicas.

Los gerentes trabajan bajo presión, siempre está apurados, ocupados, sobrecargados. Resuelven siempre los asuntos y problemas urgentes y postergan los más importantes. (p. 56)

Cultura burocrática

Según Luna y Pezo (2005) este tipo de cultura se presenta en empresas que:

Alcanzan un crecimiento desmedido y creen que, como consecuencia, el control debe incrementarse. Para aumentar el control, incrementan las normas, procedimientos, rutinas, es decir, los obstáculos para la creatividad. Se busca hacer lo de siempre y encontrar las fallas de las personas. (p. 56)

Cultura soñadora

Según Luna y Pezo (2005) las empresas en las que predomina este tipo de cultura:

Se perciben como entes cuya trayectoria no puede ser desaprovechada. Consideran que para cualquier cambio se necesita modificar la voluntad y la disponibilidad de los individuos para tomar las oportunidades del contexto. Tratan de romper con lo rutinario o burocrático pero a través del voluntariado o deseo de mejorar, sin necesariamente modificar las estructuras internas. Confunden con frecuencia la creatividad con una ilusión por cambiar, sin adoptar las medidas organizacionales que hagan posible el acceso a nuevas tecnologías. (p. 56)

Cultura flexible, innovadora, con valores compartidos

Según Luna y Pezo (2005) en esta cultura:

Todos los integrantes de la empresa se sienten parte de un equipo que juega, participa, asume riesgos y está dispuesto a poner lo mejor de sus capacidades para sacar adelante la visión y compromisos de la institución. Todos tienen la percepción de buscar y aprovechar las oportunidades; para ello se crean mercados de trabajo en tiempo real y se buscan las personas y la tecnología que lo permita. Los directivos buscan crear un clima de confianza, de tolerancia al error, pues lo entienden como una fuente de conocimiento, de mejora y de éxito. (p. 57)

1.3.2. Bases teóricas del comportamiento organizacional

Definición del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) citados por Rodríguez et al (2004) el compromiso es “un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y una organización” (p. 139).

Para Salanova y Schaufeli (2009) citados por El Sahili (2015) definió al compromiso laboral como “un estado motivacional en donde predominan los sentimientos positivos de cumplimiento profesional” (p. 210).

El compromiso laboral según Uribe (2014) es el “grado en el cual los valores y metas de los trabajadores son congruentes con los de la organización donde trabajan, lo cual propicia que ellos se comprometan con la organización” (p. 98).

Mientras que el compromiso laboral para Araujo y Brunet (2011, p. 108) es considerado “como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a la motivación implícita del trabajador”.

Por otro lado, se refiere según Newell y Newell (2002) a la:

Actitud de un individuo hacia una organización, y consiste en una convicción en los objetivos de aquella, y una aceptación de los mismos, así como en una voluntad de esfuerzo considerable a favor de la organización y un fuerte deseo de mantener la participación en la misma. (p. 30)

Finalmente el compromiso organizacional según Amorós (2007, p. 73) se refiere “al grado en que un empleado se identifica con una organización específica y con sus metas, además su deseo por quedarse en ella como integrante” (p. 73).

Las empresas desean siempre contar con empleados comprometidos; esto es cierto a pesar de que, mientras que el compromiso está relacionado con el absentismo y la renovación, no lo está de modo directo con el rendimiento. Es muy importante recalcar que se pretende un fuerte compromiso laboral por parte de los empleados al mismo tiempo que las empresa subrayan cada vez más que no pueden ofrecer a los individuos carreras profesionales a largo plazo, puesto que necesitan ser capaces de responder con flexibilidad a los mercados dinámicos a los que se enfrentan.

Dimensiones del comportamiento organizacional

Para Meyer y Allen (1991) citados por Rodríguez et al (2004, p. 139) el compromiso se divide en tres componentes diferenciados:

Dimensión 1. Compromiso afectivo

Según Meyer y Allen (1991) citados por Rodríguez et al (2004) es la “adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente” (p. 139).

Mientras que Araujo y Brunet (2011) afirmaron que el compromiso afectivo o de deseo es la “identificación psicológica del colaborador con los valores y la filosofía de la empresa. El empleado asume los objetivos y valores de la organización, está dispuesto a llevar a cabo un esfuerzo en beneficio de esta, se preocupa por sus problemas y desea permanecer en ella” (p. 108).

Dimensión 2. Compromiso de continuación

Según Meyer y Allen (1991) citados por Rodríguez et al (2004) como consecuencia de la “inversión de tiempo y esfuerzo que la persona ha logrado por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo. En este

sentido, en sociedades con altos índices de desempleo existe un bajo grado de compromiso de continuación” (p. 139).

Por otro lado, Araujo y Brunet (2011) mencionaron que el compromiso de continuidad es el “apego que tiene el trabajador con la empresa es de carácter material. Su continuidad depende de la percepción que tiene en relación con lo que recibe del trabajo, los costos personales que este le supone y los costos añadidos del abandono de la empresa” (p. 108).

Dimensión 3. Compromiso normativo

Según Meyer y Allen (1991) citados por Rodríguez et al (2004) es conocido como deber moral y se refiere a la “gratitud que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos (trato personalizado, mejoras laborales, entre otros)” (p. 139).

Asimismo, Araujo y Brunet (2011) manifestaron que el compromiso normativo es el “sentimiento de lealtad hacia la empresa motivado por presiones de tipo cultural o familiar” (p. 108).

Teorías relacionadas con el compromiso organizacional

Enfoque Unidimensional

Según Dunham, Grube y Castañeda (1994) inicialmente se destaca una línea de investigación que divide el compromiso en actitudinal y conductual.

Con respecto al comportamiento actitudinal, éste "se focaliza en los procesos por los cuales la gente llega a pensar acerca de su relación con la organización" (Mowday, Porter, y Steers, 1982, Meyer y Allen, 1997, p. 9). Por su parte Sheldon (1971), Mowday (1974) y Salancik y Pfeffer (1978) plantearon el compromiso organizacional como la fuerza de identificación del individuo con su organización (Meyer y Allen, 1997, p. 51).

De esta manera los estudios realizados bajo el enfoque del campo actitudinal van dirigidos a confirmar la relación positiva entre compromiso y los índices de ausentismo, rotación de personal y productividad.

En lo que respeta a la orientación denominada conductual, Meyer y Allen (1997) se dice que este se centra en los mecanismos que favorecen a que el trabajador se identifique con la empresa para la cual trabaja. Según Alluto y Hrebiniak (1972) se concibe al compromiso como una serie de transacciones entre el individuo y su organización, por lo que este aparece en función de los intercambios que ocurren entre el individuo trabajador y la empresa, en consecuencia se permanece dentro de la organización por las recompensas o beneficios asociados a la membresía.

En el enfoque conductual, el foco del interés investigativo lo construye la determinación de las condiciones en medio de las cuales los individuos se comprometen con una empresa en particular.

Más adelante, Reichers (1985) reúne en tres grupos las diferentes definiciones que en referencia al compromiso organizacional se habían elaborado, cada uno puede ser resumido en los siguientes términos:

Congruencia ante las metas individuales y organizacionales: están contenidas en este grupo aquellos planteamientos orientados dentro del compromiso actitudinal, caracterizadas por considerar que hay compromiso organizacional cuando evidencia "una fuerte creencia y aceptación de los valores de la organización, una disposición a ejercer considerablemente esfuerzo a favor de la organización y un fuerte deseo de permanecer en calidad de miembro de la organización" (Mowday, Porter y Steers. 1982, Guzley, 1992, p. 381).

Las atribuciones: existe correspondencia con el compromiso conductual, se cree que es resultado de conductas voluntarias, explícitas e irrevocables, aspectos corroborados empíricamente por O'Reilly y Caldwell (Reichers, 1985),

tomando como ejemplo los actos que llevan a elección voluntaria del empleador, donde una vez hecha la manifestación externa y publica de esta decisión, se le da un matiz irrevocable, pues el individuo tiende a sentirse obligado a ser congruente con su elección.

Las apuestas: Se toma la posición de que el compromiso es producto de las recompensas y costos inherentes a la pertenencia a una organización determinada.

En este sentido para Becker, Meyer y Allen (1986) precisaron:

El estar comprometidos implica tomar conciencia de las inversiones que el individuo ha hecho durante su relación de trabajo, y la consecuente valoración de las mismas, de manera tal que permanecer o no con la organización es resultado del cálculo e importancia que se le confiera a dichas inversiones. (p. 23)

Enfoque Multidimensional

Se destacan las investigaciones de Meyer y Allen (1990) quienes consideran que el apego psicológico constituye la base del compromiso organizacional, resultando tres dimensiones:

Involucramiento instrumental con recompensas extrínsecas.

Involucramiento basado en la afiliación.

Involucramiento sustentado en congruencia entre valores individuales y organizacionales. (p. 43)

Por su parte Meyer y Allen (1990, p. 48) aunque reconocieron la naturaleza multidimensional del constructo y concordaron con que el compromiso refleja el lazo psicológico que une al trabajador con la empresa, señalaron la fragilidad de los argumentos planteados por O'Reilly y Chatman (1986) y realizan una revisión de literatura.

Teoría del compromiso según Becker

Becker (1992) identificó:

Diferentes focos o tipos de compromiso y los denominó compromiso: con la organización, con la alta gerencia, con el supervisor, con el grupo de trabajo, con la ocupación. Si bien es cierto, cada tipo de compromiso es diferente y tiene su propia dinámica de influencia en el desempeño y en la conducta organizacional, todos en conjunto son agentes reguladores de las actuaciones laborales y organizacionales de los empleados y trabajadores. (p. 61)

Sobre esta base, Becker 1992, propuso la existencia de varios tipos de compromiso:

Compromiso con la tarea

Concepto equivalente al de Implicación con el trabajo. Evaluado a través de las variables Motivo de logro, motivo de autorrealización, dedicación a la tarea y contenido del trabajo.

Compromiso con el grupo de trabajo

Es relativo a la disposición a trabajar en equipo, al cumplimiento y adhesión a las normas y patrones colectivos de actuación en la empresa u en el trabajo. Que se evalúan mediante las variables motivacionales: Afiliación, Aceptación de Normas y Valores e Interés por el grupo de trabajo.

Compromiso con la autoridad organizacional

Se refiere a la disposición a respetar la autoridad y condescender con las decisiones de las personas investidas de autoridad en la organización. Es también la disposición a acoger y asimilar las normas y principios de actuación emanados de las personas con autoridad. Que se evalúan mediante las variables

motivacionales: Aceptación de la Autoridad, Aceptación de Normas y Valores e Interés por la Supervisión.

Compromiso con los Objetivos y Metas Institucionales

Se refiere a la disposición a actuar en concordancia con la misión, los valores, las políticas, los planes y las estrategias organizacionales.

Compromiso con la organización

Este es un concepto equivalente al de Compromiso Afectivo de Allen y Meyer (1991). Ha sido definido como una disposición a actuar en concordancia con la misión, los valores, las políticas, los planes y las estrategias organizacionales.

Teoría de los tres componentes de Meyer y Allen

Meyer y Allen (1997, citados en Calderón, 2009) resaltan lo común de varias definiciones hechas por diferentes autores sobre el compromiso organizacional, de esta manera plantean que:

Es un estado psicológico.

Característica de las relaciones de los empleados con la organización.

Tiene implicaciones para la decisión de continuar siendo miembros de la organización. (p. 47)

Meyer y Allen proponen que el compromiso organizacional tiene tres componentes, las cuales son tres: afectiva, de permanencia y normativa. Debido a las características de la unidad de estudio y por la simplicidad del instrumento propuesto, se empleó esta teoría como sustento teórico de la investigación.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y el compromiso afectivo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y el compromiso de continuidad en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y el compromiso normativo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

Según Bernal (2010) existe justificación teórica cuando:

El propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente. En el caso de las ciencias económico-administrativas, un trabajo investigativo tiene justificación teórica cuando se cuestiona una teoría administrativa o una económica; es decir, los principios que lo soportan, su proceso de implantación o sus resultados. (p. 106)

Justificación práctica

Bernal (2010, p. 106) considera que una investigación tiene justificación práctica “cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirán a resolverlo”. Los estudios de investigación de pregrado y posgrado, en el campo de las ciencias económicas y administrativas en general son de carácter práctico o bien describen o analizan un problema o plantean estrategias que podrían solucionar problemas reales si se llevaran a cabo.

Justificación metodológica

Bernal (2010, p. 107) en una investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da “cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable”.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

Hipótesis específicos.

Hipótesis específicas 1

Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

Hipótesis específicas 2

Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

Hipótesis específicas 3

Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

Objetivos específicos

Objetivos específico 1

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

Objetivos específico 2

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

Objetivos específico 3

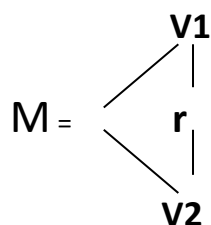
Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Por otro lado, el diseño de la siguiente investigación es no experimental de corte transversal, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. Es transversal porque se mide las variables en un espacio y tiempo único. “Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.155).

El diseño de la presente investigación se encuentra en el siguiente cuadro:



Dónde:

- M : Muestra de Estudio
- V1 : Cultura organizacional
- V2 : Compromiso organizacional
- O_1 : Coeficiente de Relación
- r : Correlación

Tipo de investigación

La presente investigación será de tipo básica que según García (2009) se refirió a:

Los trabajos originales, experimentales o teóricos, que se emprenden principalmente para obtener nuevos conocimientos sobre los fundamentos de los fenómenos y de los hechos observables, sin estar dirigida a una aplicación o utilización determinada. La investigación básica analiza propiedades, estructuras y relaciones con el fin de formular y contrastar hipótesis,

teorías o leyes. La referencia al hecho de no estar dirigida a una aplicación o utilización determinada en la investigación básica es crucial, ya que el realizador puede no conocer aplicaciones reales cuando hace la investigación. (p. 24)

Nivel descriptivo correlacional

Mientras que su tipo en base al nivel será correlacional que según Ruiz (2014) tiene:

Tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. Uno de los puntos importantes es examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra. En otras palabras la correlación examina asociaciones pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro. (p. 23)

Enfoque cuantitativo

Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisaron: “Porque se ha realizado la medición de las variables y se han expresado los resultados de la medición en valores numéricos y el análisis estadístico para prevalecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Método de la investigación

La presente investigación, utilizó el método hipotético deductivo, pues se parte de una Hipótesis y mediante deducciones se llega a conclusiones. Según (Bernal, 2010, p. 60) consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

2.2. Variables, operacionalización

Definición conceptual de la variable

Son características o conceptos que son susceptibles de ser observables medibles y cuantificables.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan:

Trata de definiciones de diccionarios o de libros especializados y cuando describen la esencia o las características de una variable, objeto o fenómeno se les denomina definiciones reales. Es decir definir la variable diciendo ¿qué es? Esta definición permite al investigador tener una idea plena de lo que es conceptualmente la variable que representa al hecho que se investiga. (p. 119)

Definición conceptual de la cultura organizacional

Robbins y Judge (2013) definen a la cultura organizacional como “un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de los demás”. (p. 513) e ponen en práctica los procesos administrativos dentro de una organización sean privados o públicos, haciendo uso de ciertas actitudes, motivaciones y acciones positivas” (p. 24).

Definición operacional

Heinzmann y Netto en el año 2014, para definir la variable del instrumento a través de la aplicación del modelo de “Perfil de Cultura Organizacional - PCO” desarrollado por O'Reilly et al en el año 1991, revisado y adaptado por Sarros et al en el año 2005, según Heinzmann y Netto (2014, p. 40) las dimensiones de la cultura organizacional fueron:

Tabla 1
Operacionalización de la cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valoración	Nivel y Rango por dimensiones	Nivel y Rango de la variable
Competitividad	Orientación al logro	1,2,3,4		Débil 4 - 8	
	Énfasis de la calidad			Regular 9 - 13	
	Distinción			Fuerte 14 - 20	
Responsabilidad social	Competitividad	5,6,7,8		Débil 4 - 8	
	Reflexividad			Regular 9 - 13	
	Prestigio			Fuerte 14 - 20	
	Compromiso social		Escala ordinal	Débil 4 - 8	
	Guía filosófica			Regular 9 - 13	
Apoyo	Enfoque en equipos	9,10,11,12	Nada (1) Minimamente (2) Moderadamente (3) Considerablemente (4) Mucho (5)	Débil 4 - 8	
	Acceso a información			Regular 9 - 13	
	Enfoque en personas			Fuerte 14 - 20	Débil 28 - 64
	Cooperación				Regular 65 - 101
Innovación	Busca innovación	13,14,15,16		Débil 4 - 8	Fuerte 102 - 140
	Oportunidades			Regular 9 - 13	
	Riesgos			Fuerte 14 - 20	
	Responsabilidad individual			Débil 4 - 8	
Énfasis en las recompensas	Justicia	17,18,19		Regular 9 - 13	
	Crecimiento profesional	9,20		Fuerte 14 - 20	
	Remuneraciones			Débil 4 - 8	
	Reconocimiento			Regular 9 - 13	
Orientaciones a los resultados	Altas expectativas	21,22,23,24		Fuerte 14 - 20	
	Entusiasmo			Débil 4 - 8	
	Orientación			Regular 9 - 13	
	Organizado			Fuerte 14 - 20	
Estabilidad	Consistencia	25,26,27		Débil 4 - 8	
	Tranquilidad	7,28		Regular 9 - 13	
	Seguridad			Fuerte 14 - 20	
	Disputas				

Definición conceptual del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) citados por Rodríguez et al (2004, p. 139) el compromiso es “un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y una organización”.

Definición operacional

Meyer y Allen (1991) citados por Rodríguez et al (2004, p. 139) el compromiso se divide en tres componentes diferenciados:

Tabla 2

Operacionalización del compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valoración	Nivel y Rango por dimensiones	Nivel y Rango de la variable
Compromiso afectivo	Vínculo emocional Identificación Deseo de permanencia	1,2,3,4,5,6	Escala ordinal	Bajo 6 - 13 Medio 14 - 21 Alto 22 - 30	Bajo 18 - 41
Compromiso de continuidad	Percepciones de oportunidades limitadas. Sensaciones de sacrificio personal	7,8,9,10,11,12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo 5 - 10 Medio 11 - 17 Alto 18 - 25	Medio 42 - 59 Alto 60 - 84
Compromiso normativo	Sentimiento de obligación Lealtad moral Sentido de reciprocidad	13,14,15,16,17,18		Bajo 5 - 10 Medio 11 - 17 Alto 18 - 25	

2.3. Población y muestra

Población censal

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las

poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174). Por lo tanto la presente investigación está conformada por 250 trabajadores de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

La técnica que se aplicará en la investigación será la encuesta; que según Abascal y Grande (2005) es:

Una técnica primaria de obtención de información sobre la base de un conjunto objetivo, coherente y articulado de preguntas, que garantiza que la información proporcionada por una muestra pueda ser analizada mediante métodos cuantitativos y los resultados sean extrapolables con determinados errores y confianzas a una población. (p. 14)

Instrumentos

El instrumento que se utilizara para la recolección de datos será el cuestionario, que nos permitirá recoger la información de los trabajadores, que consiste en responder las preguntas establecidas. Cada pregunta está relacionada con los indicadores de las dimensiones de las variables cultura organizacional y compromiso organizacional.

Según Grande y Abascal (2014) un cuestionario “es un conjunto articulado y coherente de preguntas para obtener la información necesaria para poder realizar la investigación que la requiere” (p. 189).

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable cultura organizacional

Nombre	: Cuestionario sobre cultura organizacional
Autor	: Heinzmann y Netto (2014, p. 40) adaptado por la Br. Rosario Villaorduña Alvarado
Objetivo	: Determinar el nivel de la cultura organizacional
Lugar de aplicación	: Puente Piedra
Forma de aplicación	: Directa
Duración de la Aplicación	: 20 minutos
Descripción del instrumento	: El instrumento consta de siete dimensiones y hace un total de 28 ítems.

Instrumento para medir la variable compromiso organizacional

Nombre:	Cuestionario sobre el compromiso organizacional
Autor:	Meyer y Allen (1991) citados por Rodríguez et al (2004, p. 139) adaptado por la por la Br. Rosario Villaorduña Alvarado
Objetivo:	Determinar el nivel del compromiso organizacional
Lugar de aplicación:	Puente Piedra.
Forma de aplicación:	Directa
Duración de la Aplicación:	20 minutos
Descripción del instrumento:	El instrumento consta de tres dimensiones y hace un total de 18 ítems.

Validez

Según Hernández et al. (2014) “Es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p. 201). “Un instrumento de medición puede ser confiable, pero no necesariamente válido. Por ello es requisito que el

instrumento de medición demuestre ser confiable y válido. De no ser así, los resultados de la investigación no deben tomarse en serio” (p. 204).

Para la validez y confiabilidad de los instrumentos participaron 3 jueces, quienes calificaron en promedio aplicable, dando así la validez de los instrumentos. Asimismo, en el proceso de validación de cada uno de los cuestionarios del presente estudio, se tendrá en cuenta para cada ítem, la validez de contenido y para tal efecto se consideraran tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 3
Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Dr. Chantal Jara Aguirre	Aplicable
Experto 2.	Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe	Aplicable
Experto 3.	Mgtr. Virginia A. Cerafin Urbano	Aplicable

Confiabilidad

Según Bernal (2010) la confiabilidad se refiere “a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios” (p. 247)

Según Grande y Abascal (2014) sostiene que el coeficiente Alfa de Cronbach “es una prueba muy utilizada para pronunciarse sobre la fiabilidad de una escala. Mide en un momento del tiempo y sin necesidad de hacer repeticiones, la correlación esperada entre la escala actual y otra forma alternativa”. (p. 244) Para evaluar la confiabilidad de la investigación se utilizará el Alfa de Cronbach.

Tabla 4

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores (Hogan, 2004). El resultado que se obtuvo fue el siguiente:

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de la cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.957	28

Por lo tanto el nivel de confiabilidad es de alta confiabilidad.

Tabla 6

Estadística de fiabilidad del compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.905	18

Por lo tanto el nivel de confiabilidad es de alta confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó y ejecutó el programa estadístico SPSS Versión 23.0, se exploró los datos para analizarlos y visualizarlos por las variables: cultura organizacional y compromiso organizacional, se evaluó la confiabilidad del instrumento a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach, se realizó el análisis estadístico descriptivo de las variables y dimensiones a través de la distribución de frecuencias, la medida comparativa de las variables a través de la tabla de contingencia, finalmente se utilizó la estadística inferencial para la contrastación de las hipótesis a través de la prueba Coeficiente de Correlación de Spearman, y

se concluyó con la preparación de los resultados a través de tablas y gráficos cada uno con sus respectivos comentarios.

2.6. Aspectos éticos

La investigación respeto las fuentes bibliográficas a través de la colocación adecuada de citas tomando en cuenta las consideraciones éticas y cumpliendo con la propiedad intelectual, los derechos del actor y la calidad de los datos obtenidos en la encuesta, ninguno de ellos se ha visto modificado a consideración o aprovechamiento de la investigadora.

III. Resultados

3.1. Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de la variable cultura organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Debil	86	34.4%
	Regular	109	43.6%
	Fuerte	55	22%
	Total	250	100%

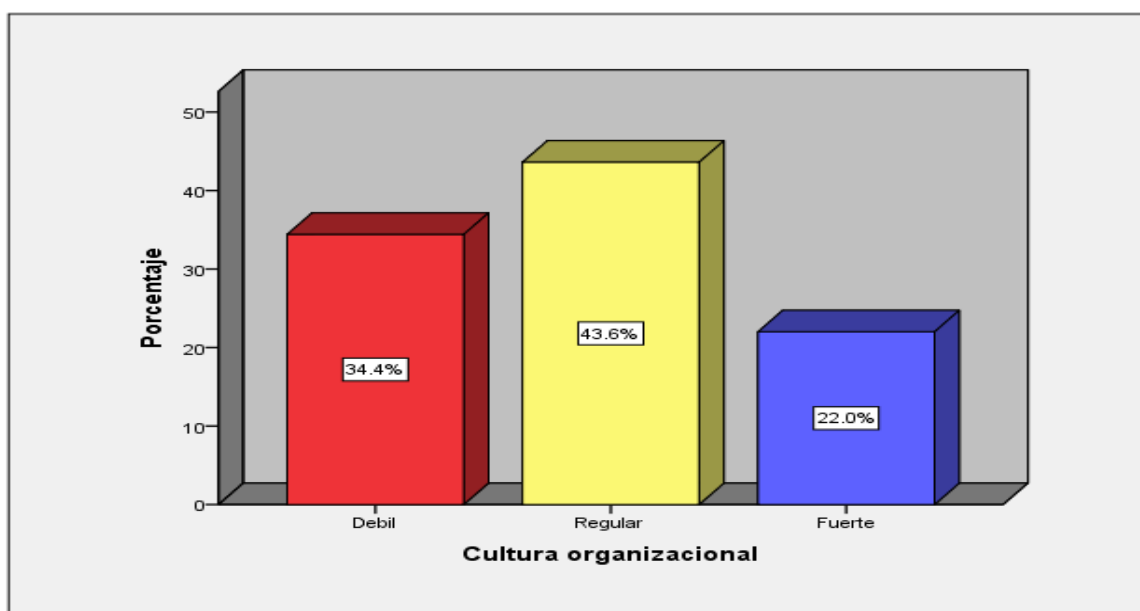


Figura 1. Percepción de la variable cultura organizacional.

De la tabla 7 y figura 1, se observa que el 43,6% de los docentes en la escuela de educación superior técnico profesional héroe nacional capitán PNP Alipio Ponce Vásquez ubicado en el distrito de Puente Piedra, en el presente año, manifiestan que la cultura organizacional se encuentra en el nivel regular, el 34,4% de docentes señalan que es débil y un 22% de los docentes manifiestan que es fuerte.

Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de la dimensión responsabilidad social.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Débil	48	19,2%
	Regular	127	50,8%
	Fuerte	75	30%
	Total	250	100%

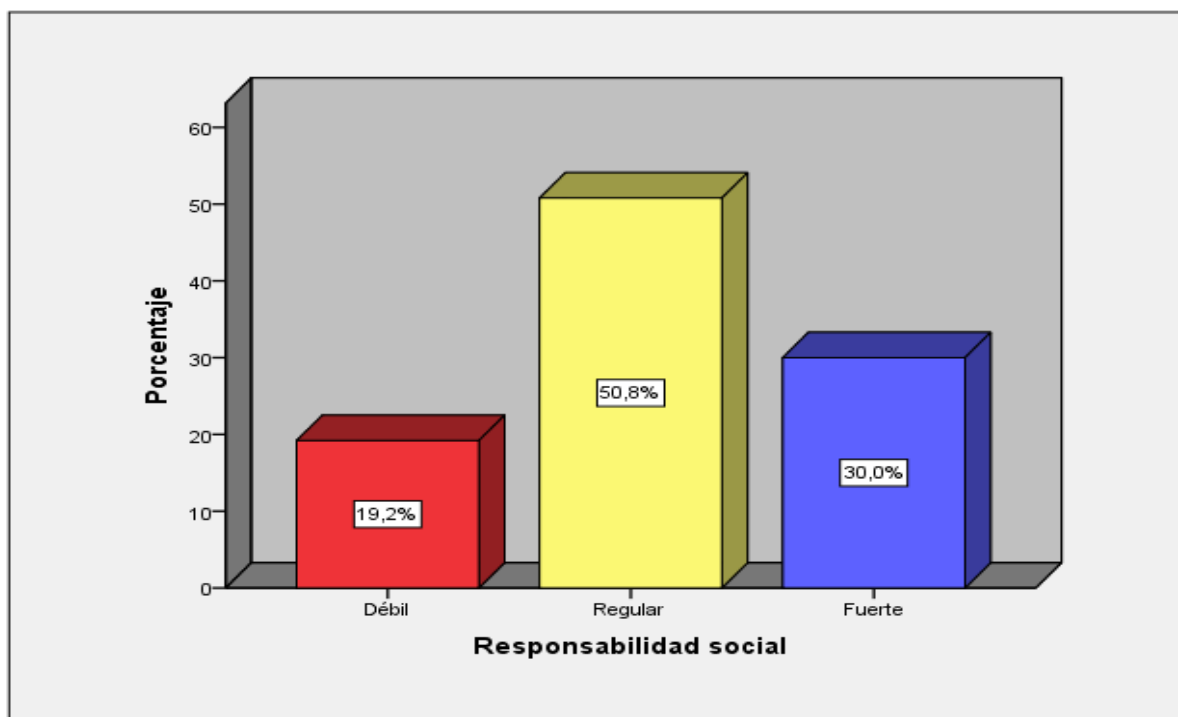


Figura 2. Percepción de la dimensión responsabilidad social.

De la tabla 8 y figura 2, se observa que el 50,8% de los docentes en la escuela de educación superior técnico profesional héroe nacional capitán PNP Alipio Ponce Vásquez ubicado en el distrito de puente piedra, en el presente año, manifiestan que la responsabilidad social se encuentra en el nivel regular, el 30% de docentes señalan que es fuerte y un 19,2% de los docentes manifiestan que es débil.

Tabla 9
Frecuencia y porcentaje de la dimensión apoyo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Débil	74	29,6%
	Regular	134	53,6%
	Fuerte	42	16,8%
	Total	250	100%

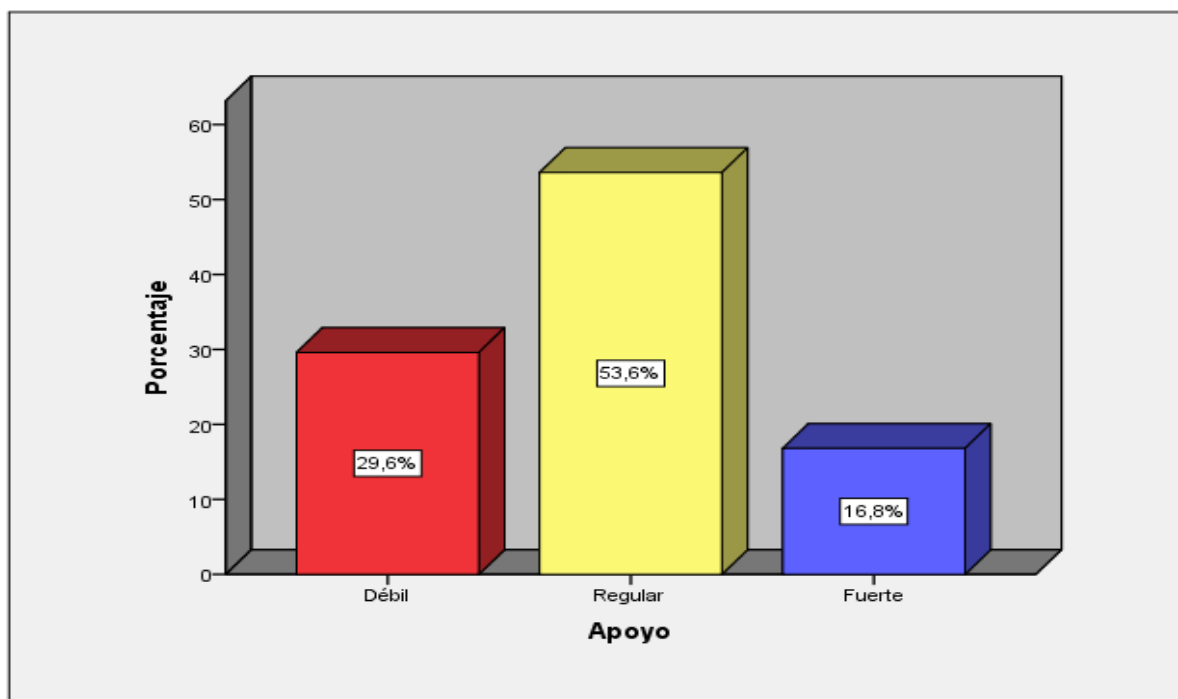


Figura 3. Percepción de la dimensión apoyo.

De la tabla 9 y figura 3, se observa que el 53,6% de los docentes en la escuela de educación superior técnico profesional héroe nacional capitán PNP Alipio Ponce Vásquez ubicado en el distrito de puente piedra, en el presente año, manifiestan que el apoyo se encuentra en el nivel regular, el 29,6% de docentes señalan que es débil y un 16,8% de los docentes manifiestan que es fuerte.

Tabla 10
Frecuencia y porcentaje de la dimensión apoyo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Débil	74	29,6%
	Regular	134	53,6%
	Fuerte	42	16,8%
	Total	250	100%

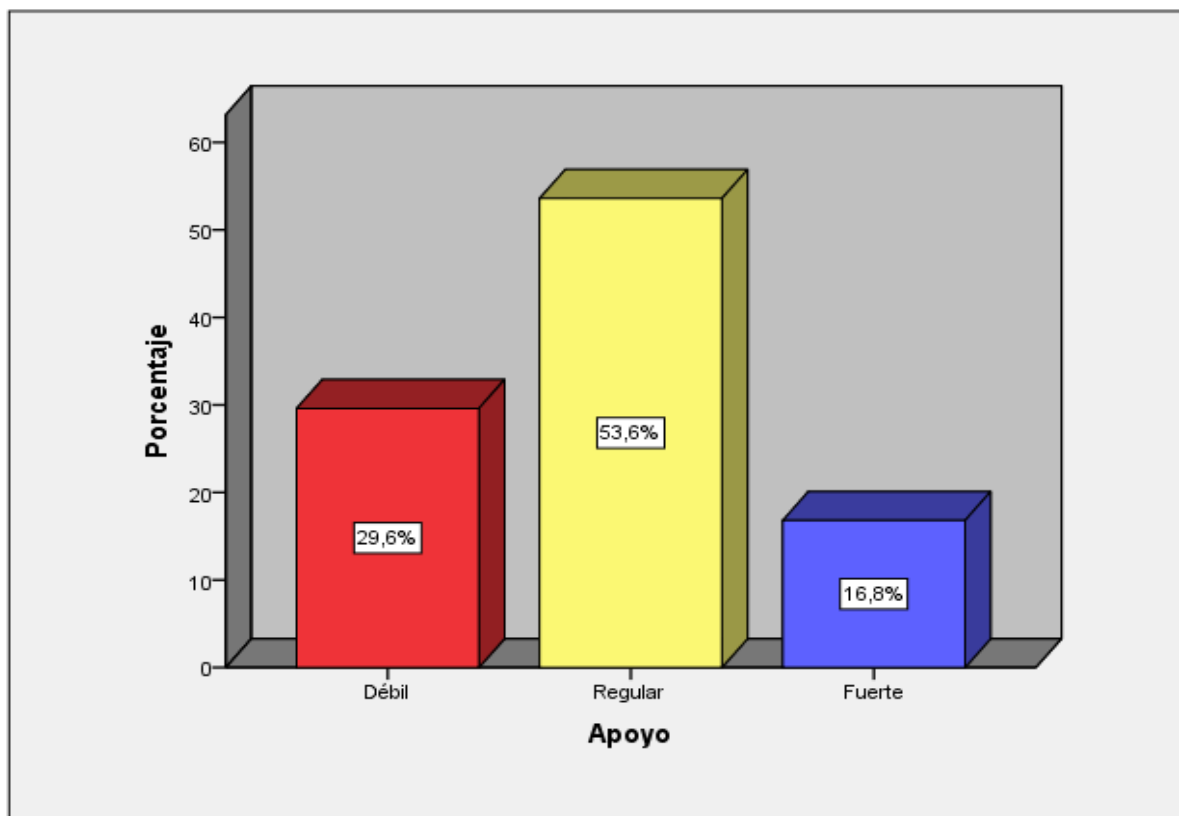


Figura 4. Percepción de la dimensión apoyo.

De la tabla 10 y figura 4, se observa que el 53,6% de los docentes en la escuela de educación superior técnico profesional héroe nacional capitán PNP Alipio Ponce Vásquez ubicado en el distrito de puente piedra, en el presente año, manifiestan que el apoyo se encuentra en el nivel regular, el 29,6% de docentes señalan que es débil y un 16,8% de los docentes manifiestan que es fuerte.

Tabla 11

Frecuencia y porcentaje de la dimensión innovación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Débil	68	27,2%
	Regular	121	48,4%
	Fuerte	61	24,4%
	Total	250	100%

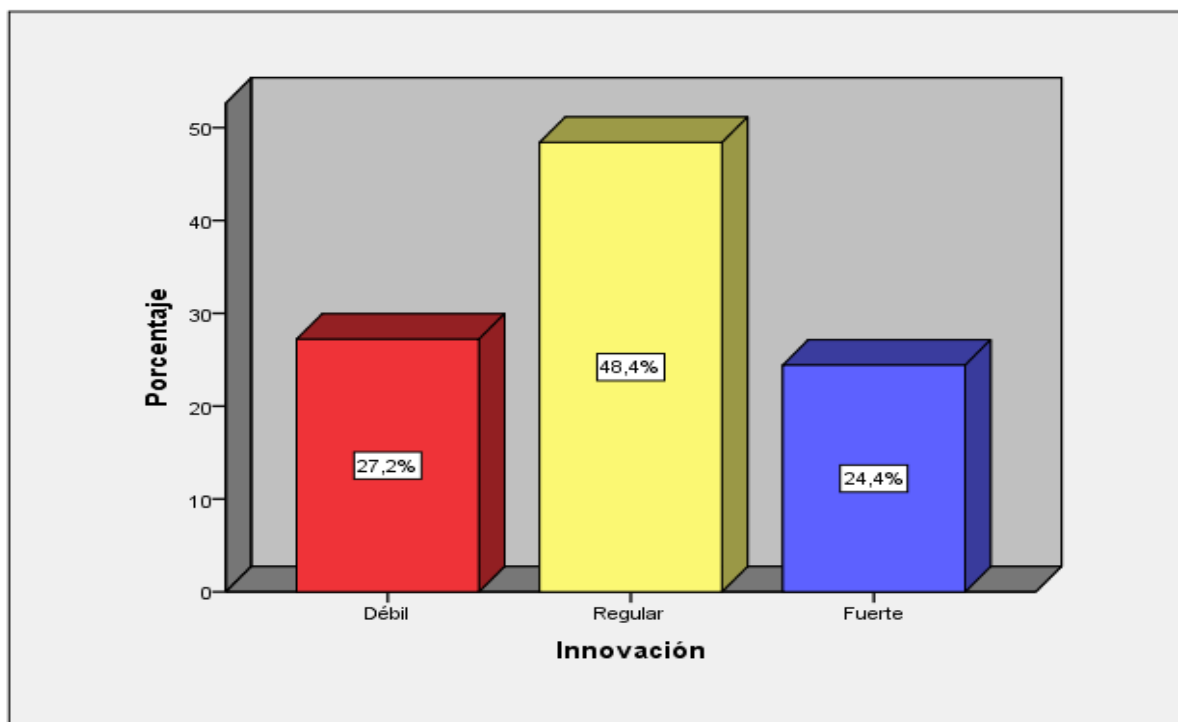


Figura 5. Percepción de la dimensión innovación.

De la tabla 11 y figura 5, se observa que el 48,4% de los docentes en la escuela de educación superior técnico profesional héroe nacional capitán PNP Alipio Ponce Vásquez ubicado en el distrito de puente piedra, en el presente año, manifiestan que la innovación se encuentra en el nivel regular, el 27,2% de docentes señalan que es débil y un 24,4% de los docentes manifiestan que es fuerte.

Tabla 12

Frecuencia y porcentaje de la dimensión énfasis en las recompensas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Débil	81	32,4%
	Regular	116	46,4%
	Fuerte	53	21,2%
	Total	250	100%

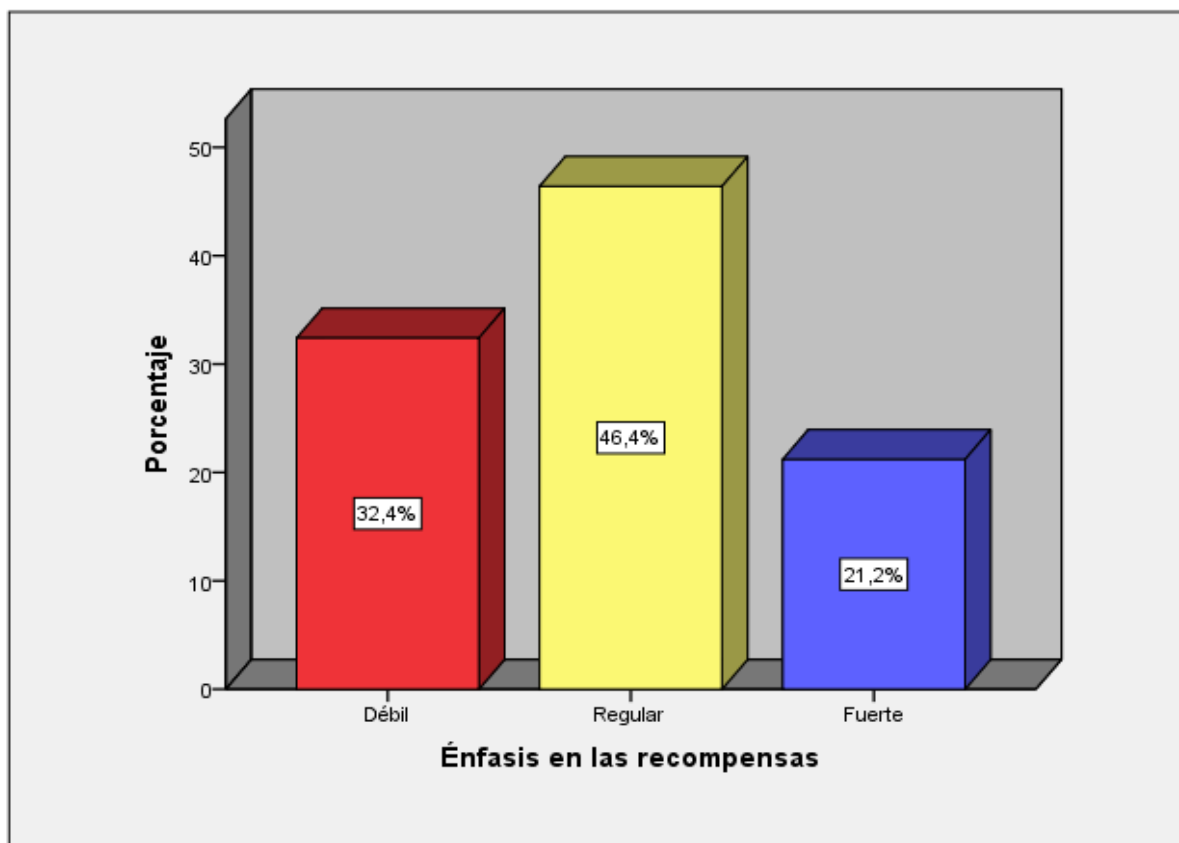


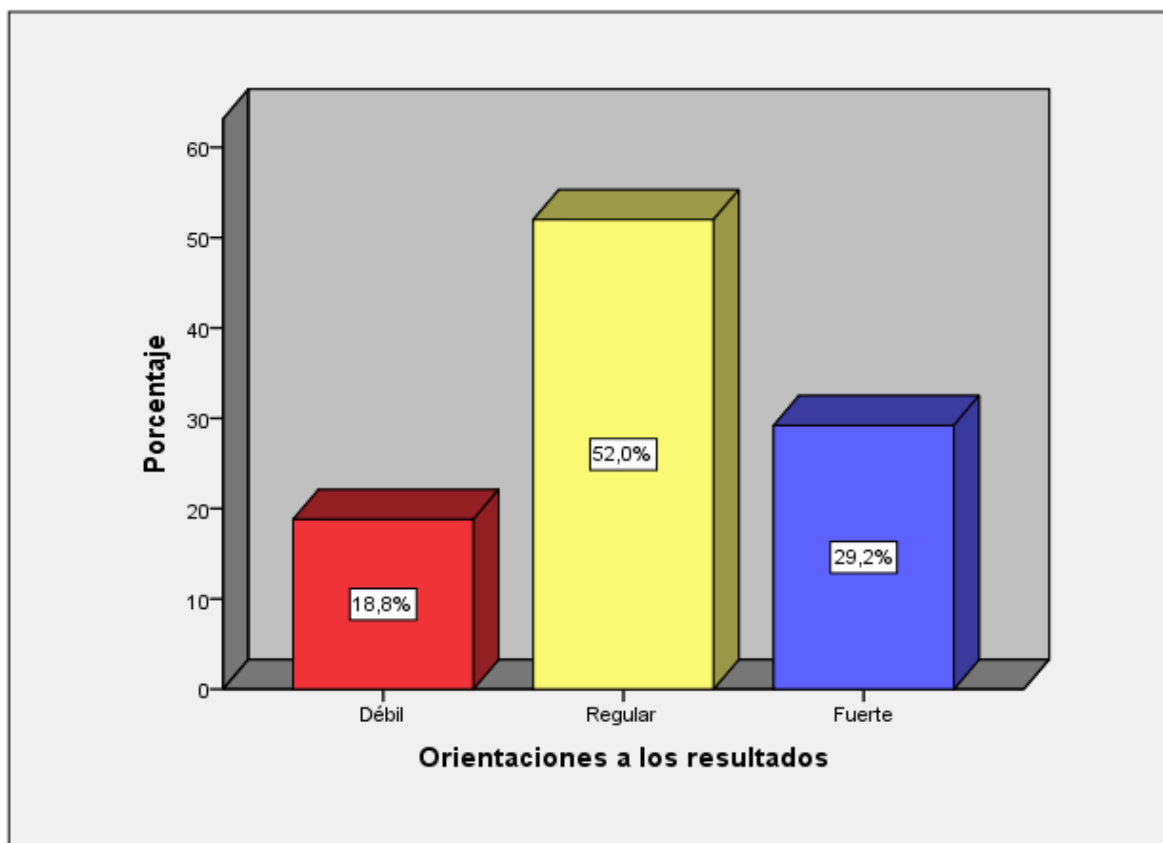
Figura 6. Percepción de la dimensión énfasis en las recompensas.

De la tabla 12 y figura 6, se observa que el 46,4% de los docentes en la escuela de educación superior técnico profesional héroe nacional capitán PNP Alipio Ponce Vásquez ubicado en el distrito de puente piedra, en el presente año, manifiestan que el énfasis en las recompensas se encuentra en el nivel regular, el 32,4% de docentes señalan que es débil y un 21,2% de los docentes manifiestan que es fuerte.

Tabla 13

Frecuencia y porcentaje de la dimensión orientaciones a los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Débil	47	18,8%
	Regular	130	52%
	Fuerte	73	29,2%
	Total	250	100%

*Figura 7. Percepción de la dimensión orientación a los resultados.*

De la tabla 13 y figura 7, se observa que el 52% de los docentes en la escuela de educación superior técnico profesional héroe nacional capitán PNP Alipio Ponce Vásquez ubicado en el distrito de puente piedra, en el presente año, manifiestan que la orientación a los resultados se encuentra en el nivel regular, el 29,2% de docentes señalan que es fuerte y un 18,8% de los docentes manifiestan que es débil.

Tabla 14

Frecuencia y porcentaje de la dimensión estabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Débil	64	25,6%
	Regular	131	52,4%
	Fuerte	55	22%
	Total	250	100%

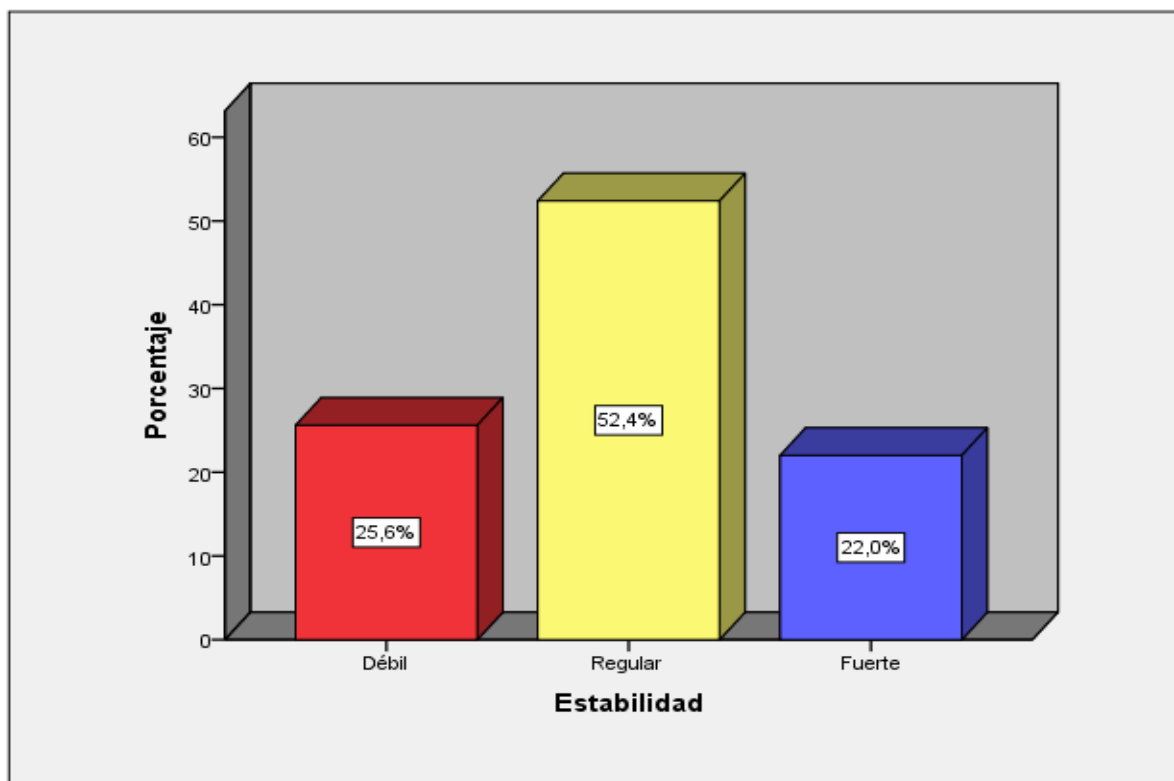


Figura 8. Percepción de la dimensión estabilidad.

De la tabla 14 y figura 8, se observa que el 52,4% de los docentes en la escuela de educación superior técnico profesional héroe nacional capitán PNP Alipio Ponce Vásquez ubicado en el distrito de puente piedra, en el presente año, manifiestan que la estabilidad se encuentra en el nivel regular, el 25,6% de docentes señalan que es débil y un 22% de los docentes manifiestan que es fuerte.

Tabla 15

Frecuencia y porcentaje de la variable compromiso organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	69	27,6%
	Medio	107	42,8%
	Alto	74	29,6%
	Total	250	100%

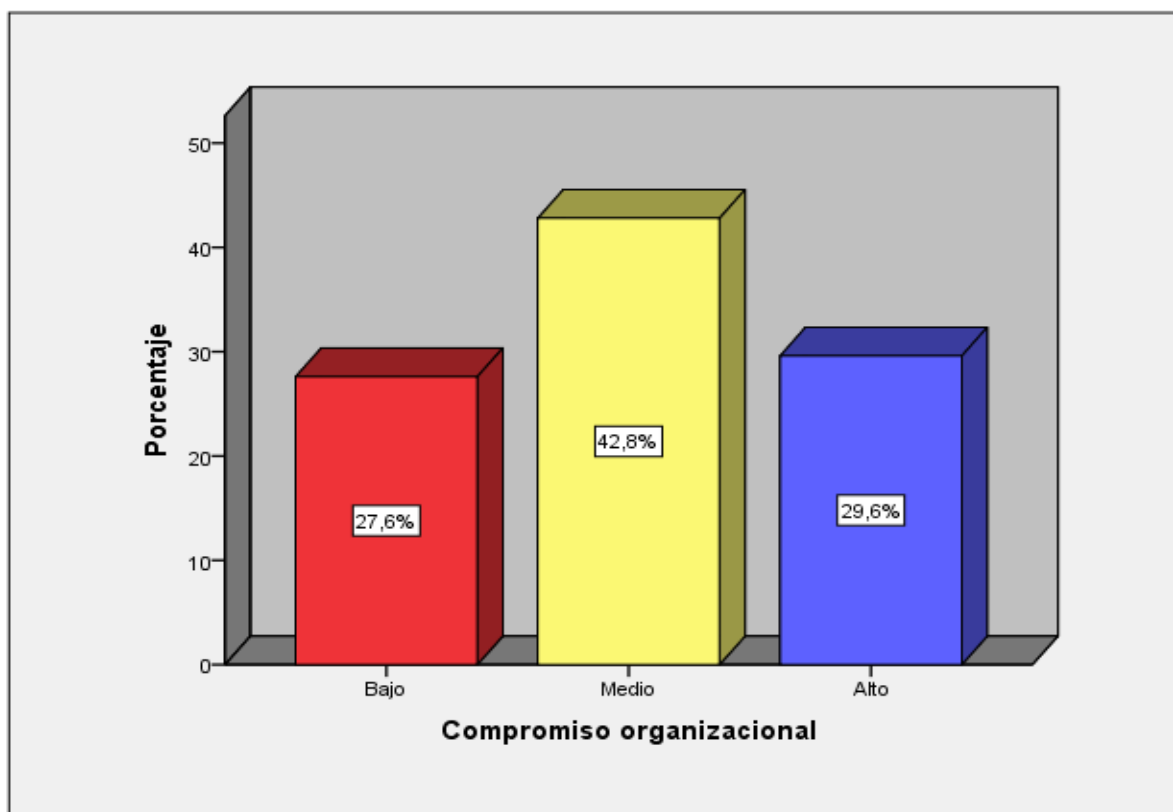


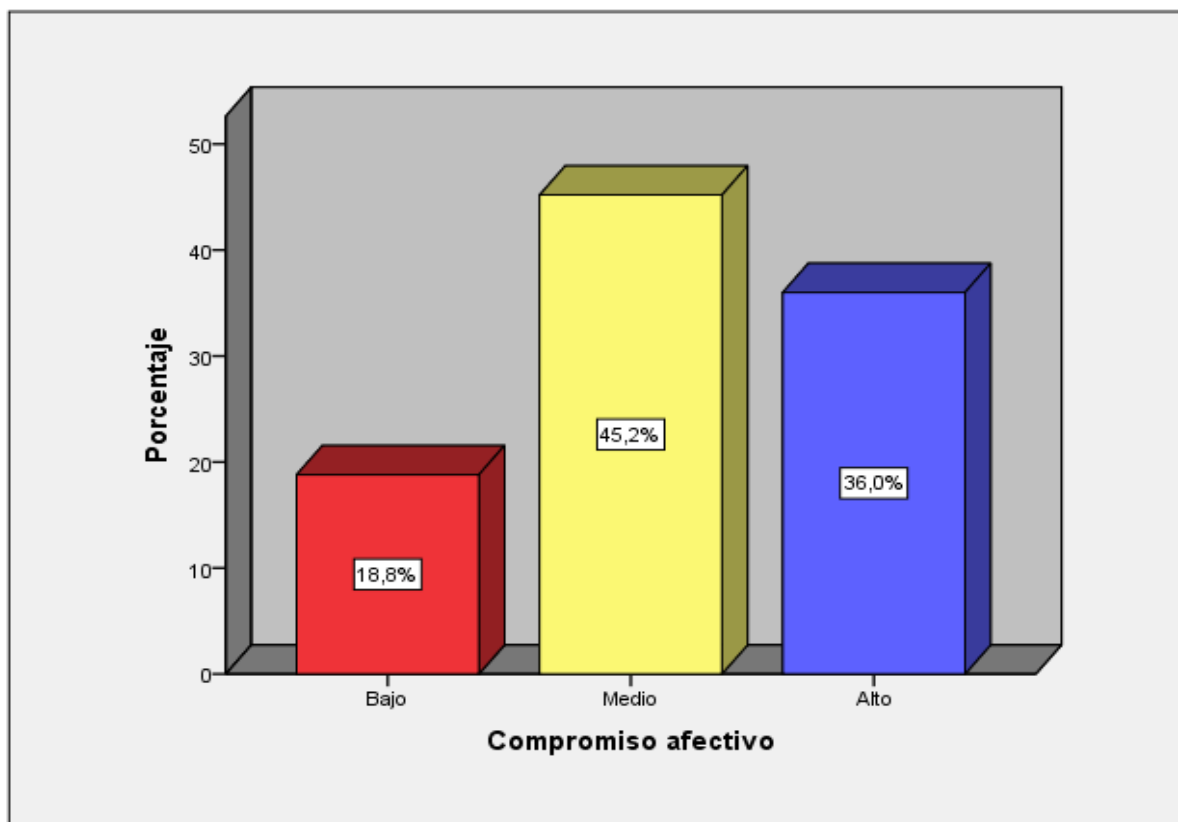
Figura 9. Percepción de la variable compromiso organizacional.

De la tabla 15 y figura 9, se observa que el 42,8% de los docentes en la escuela de educación superior técnico profesional héroe nacional capitán PNP Alipio Ponce Vásquez ubicado en el distrito de puente piedra, en el presente año, manifiestan que el compromiso organizacional se encuentra en el nivel medio, el 29,6% de docentes señalan que es alto y un 27,6% de los docentes manifiestan que es bajo.

Tabla 16

Frecuencia y porcentaje de la dimensión compromiso afectivo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	47	18,8%
	Medio	113	45,2%
	Alto	90	36%
	Total	250	100%

*Figura 10. Percepción de la dimensión compromiso afectivo.*

De la tabla 16 y figura 10, se observa que el 45,2% de los docentes en la escuela de educación superior técnico profesional héroe nacional capitán PNP Alipio Ponce Vásquez ubicado en el distrito de puente piedra, en el presente año, manifiestan que el compromiso afectivo se encuentra en el nivel medio, el 36% de docentes señalan que es alto y un 18,8% de los docentes manifiestan que es bajo.

Tabla 17

Frecuencia y porcentaje de la dimensión compromiso de continuidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	83	33,2%
	Medio	117	46,8%
	Alto	50	20%
	Total	250	100%

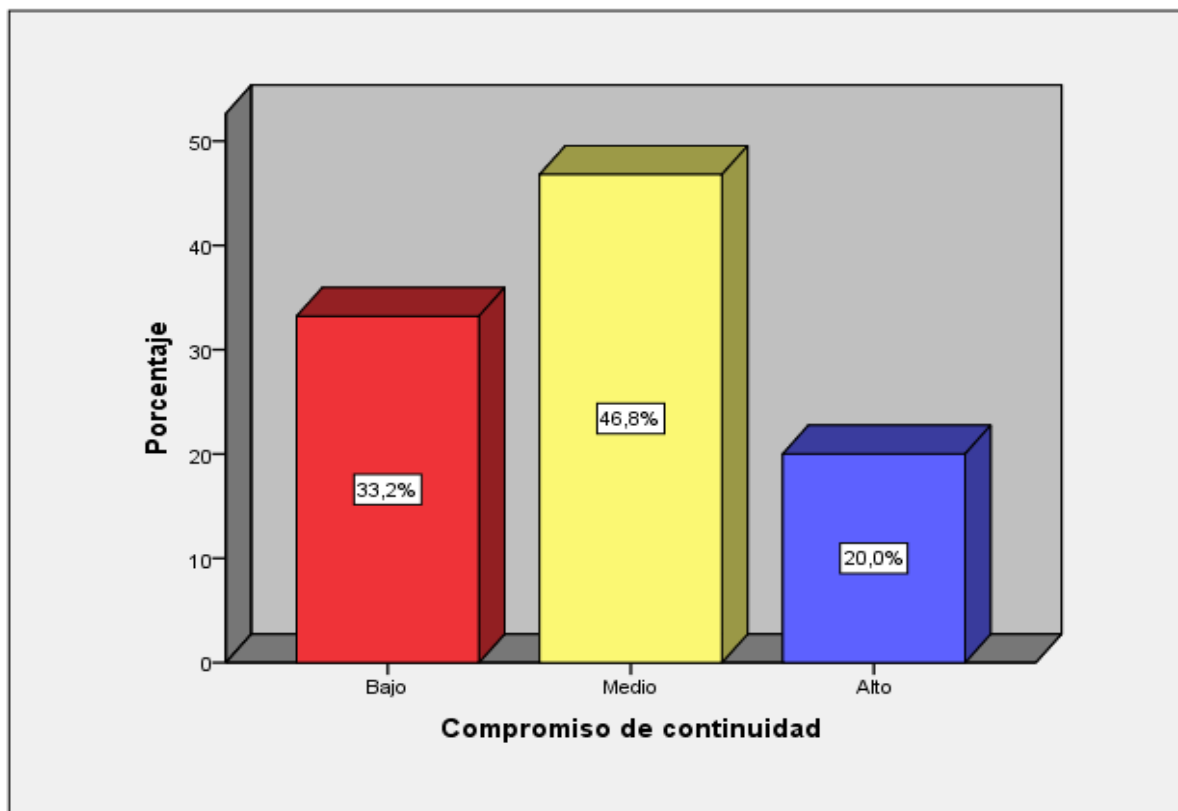


Figura 11. Percepción de la dimensión compromiso de continuidad.

De la tabla 17 y figura 11, se observa que el 46,8% de los docentes en la escuela de educación superior técnico profesional héroe nacional capitán PNP Alipio Ponce Vásquez ubicado en el distrito de puente piedra, en el presente año, manifiestan que el compromiso de continuidad se encuentra en el nivel medio, el 33,3% de docentes señalan que es bajo y un 20% de los docentes manifiestan que es alto.

Tabla 18

Frecuencia y porcentaje de la dimensión compromiso normativo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	71	28,4%
	Medio	123	49,2%
	Alto	56	22,4%
	Total	250	100%

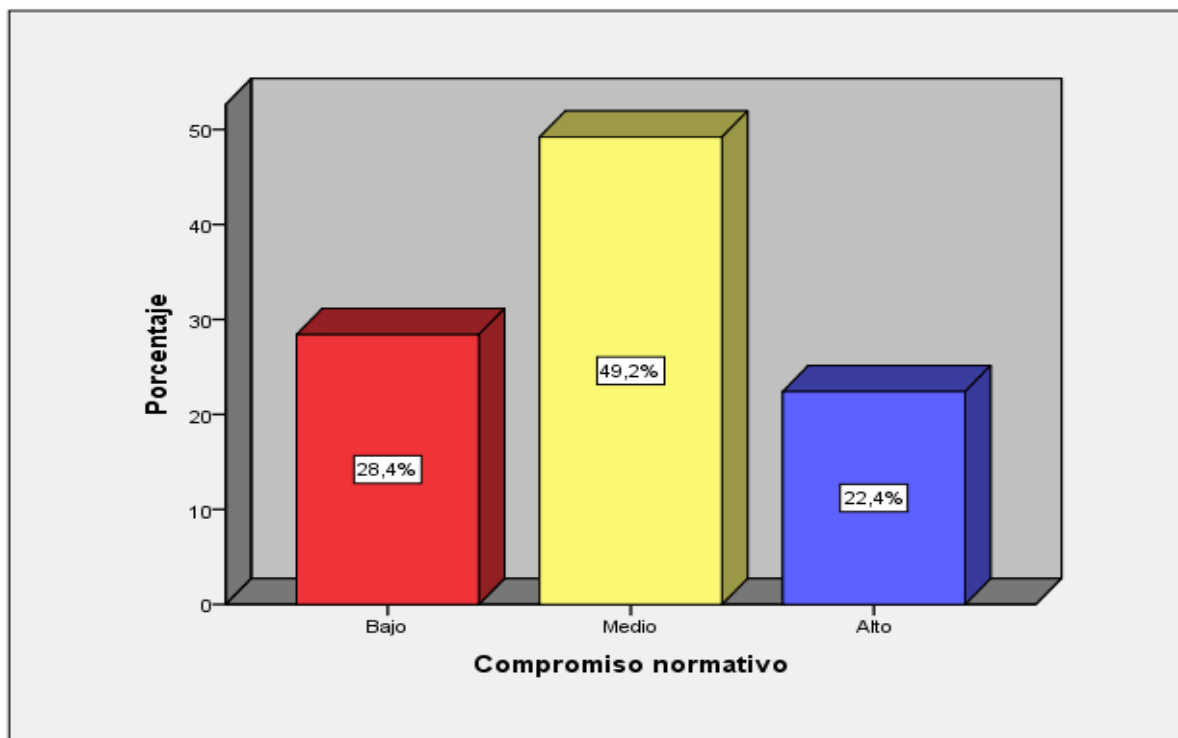


Figura 12. Percepción de la dimensión compromiso normativo.

De la tabla 18 y figura 12, se observa que el 49,2% de los docentes en la escuela de educación superior técnico profesional héroe nacional capitán PNP Alipio Ponce Vásquez ubicado en el distrito de puente piedra, en el presente año, manifiestan que el compromiso normativo se encuentra en el nivel medio, el 28,4% de docentes señalan que es bajo y un 22,4% de los docentes manifiestan que es alto.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

H₀: No existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

H_a: Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

Tabla 19

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional.

		Cultura organizacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	.632**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	250	250
	Coefficiente de correlación	.632**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	250	250

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.632$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H₀) asumiendo que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

H_a: Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

Tabla 20

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo.

		Cultura organizacional	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	.637**
	Cultura organizacional Sig. (bilateral)	.	.000
	N	250	250
	Coefficiente de correlación	.637**	1.000
	Compromiso afectivo Sig. (bilateral)	.000	.
		N	250

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.637$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H₀) asumiendo que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

H_a: Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

Tabla 21

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad.

		Cultura organizacional	Compromiso de continuidad
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.665**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	250	250
Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	.665**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	250	250

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.665$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H₀) asumiendo que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

H_a: Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

Tabla 22

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la cultura organizacional y el compromiso normativo.

		Cultura organizacional	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.595**
	Cultura organizacional Sig. (bilateral)	.	.000
	N	250	250
	Coeficiente de correlación	.595**	1.000
	Compromiso normativo Sig. (bilateral)	.000	.
		N	250

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.687$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H₀) asumiendo que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso normativo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

IV. Discusión

En la presente investigación se arribó que el 43,6% de los docentes en la escuela de educación superior técnico profesional héroe nacional capitán PNP Alipio Ponce Vásquez ubicado en el distrito de Puente Piedra y el 42,8% de los docentes se encuentra en el nivel medio. Asimismo la justicia organizacional es regular. Asimismo concluyó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.632$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.

Hay una coincidencia con la tesis Lino (2017) concluyó que prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, hallándose un valor calculado donde $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0.688; lo cual indica que existe una moderada relación positiva. Por lo tanto se basó a la teoría Robbins y Judge (2013) definieron a la cultura organizacional como “un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de los demás” (p. 513) y Meyer y Allen (1991) citados por Rodríguez et al (2004, p. 139) el compromiso es “un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y una organización”.

En la hipótesis específico 1, los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.637$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018. Hay una similitud con la tesis de De la

Puente (2017) concluyó que la mayoría de sujetos se ubican en el nivel medio del compromiso organizacional general, así mismo en las sub dimensiones compromiso afectivo, implicancia y compromiso de continuidad, en la motivación de logro se aprecia en sus sub escalas Afiliación, Poder y Logro niveles a tendencia alta; en el análisis correlacional se observan correlaciones pequeñas pero significativas entre compromiso organizacional y Motivación de Logro, Asimismo la sub dimensión compromiso afectivo posee una relación pequeña y significativa con las sub escalas de Afiliación de la motivación de logro. La sub escala de implicancia posee una relación mediana y significativa con las sub escalas de la motivación de logro en el personal administrativo. Asimismo se basó a la teoría de Meyer y Allen (1991) citados por Rodríguez et al (2004, p. 139) es la “adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente”.

En la hipótesis específico 2, se concluyó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.665$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018. Hay una similitud con la tesis de Churquipa (2017) concluyó que las estadísticas utilizando el coeficiente de correlación de Pearson. En una muestra de 58 trabajadores a quienes se les aplicó dos instrumentos de evaluación: el cuestionario de marketing interno de Bohnenberger (2005) y el inventario de compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1997). La tesis concluyó que existen relaciones directas entre el marketing interno y el compromiso afectivo con un $r=0.832$, con el compromiso normativo con un $r= 0.808$, con el compromiso continuo con un $r=0.718$ y en general con el compromiso organizacional, con un $r = 0.870$ con un índice de insignificancia para todos de 0.000. Aceptando las hipótesis de investigación. También se basó a la teoría de Meyer y Allen (1991) citados por Rodríguez et al (2004, p. 139) como

consecuencia de la “inversión de tiempo y esfuerzo que la persona ha logrado por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo. En este sentido, en sociedades con altos índices de desempleo existe un bajo grado de compromiso de continuación”.

En la hipótesis específico 3, los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.687$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso normativo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018. Hay una semejanza con la tesis de Hernández (2016) se determinó que sí existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Hospital I Naylamp. En referencia a las variables predomina una cultura de mercado en el área de cirugía del Hospital I Naylamp dado que el 90 % está de acuerdo, mientras que el 10 % está en desacuerdo y en lo referente al desempeño laboral se observa el trabajo en equipo dado que el 96 % está de acuerdo y el 4 % está en desacuerdo. En conclusión la variable de cultura organizacional y desempeño laboral están estrechamente relacionadas. También Dávila (2014) concluyó que la organización posee una fuerte cultura organizacional los cuales demuestran las dimensiones es decir transmiten valores, amabilidad, innovación y están de acuerdo, cooperan y se agradan unos a otros para brindar un servicio calidad. Se basó a la teoría de Meyer y Allen (1991) citados por Rodríguez et al (2004, p. 139) es conocido como deber moral y se refiere a la “gratitud que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos (trato personalizado, mejoras laborales, entre otros)”.

V. Conclusiones

- Primera: Se determinó la correlación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018, siendo el valor de 0.632; en consecuencia es una correlación positiva moderada.
- Segunda: Se determinó la correlación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018, siendo el valor de 0.637; en consecuencia es una correlación positiva moderada.
- Tercera: Se determinó la correlación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018, siendo el valor de 0.665; en consecuencia es una correlación positiva moderada.
- Cuarta: Se determinó el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el compromiso normativo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018, siendo el valor de 0.687; en consecuencia es una correlación moderada.

VI. Recomendaciones

- Primera. Realizar la capacitación para evitar las discriminaciones, que concierne la cultura organizacional, a fin de enmendar deficiencias y limitaciones. Asimismo lograr a través de la implementación de un programa la vinculación en el cual se incluya capacitaciones continuas, mejoras laborales y el desarrollo de actividades extra laborales que ayuden a mejorar la interrelación del personal.
- Segunda. Promover e incentiven en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018, las diversas estrategias para mejorar la cultura organizacional y el compromiso afectivo, también las múltiples relaciones en toda la comunidad. Con la finalidad de sensibilizar a los trabajadores acerca de las formas positivas de relación y desarrollar estrategias diferenciadas para cada grupo de trabajadores de acuerdo a la condición laboral, estado civil, y tiempo de servicio.
- Tercera. Realizar un estudio de compromiso organizacional que proporcione una información que permita a las organizaciones, revisar sus políticas, ya que estas son las que percibe el trabajador para seguir participando.
- Cuarta. Proponer a los encargados realizar un proyecto de desarrollo laboral para los trabajadores que cumplan con el requerimiento establecido con el objetivo. Asimismo otorgar oportunidad para realizar línea de carrera de acuerdo a cada profesión colaborando en la motivación de los trabajadores.

VII. Referencias

Abascal, E. y Grande, I. (2005). *Análisis de encuestas*. Madrid: ESIC.

Alcover, C., Moriano, J., Osca, A. y Topa, G. (2012). *Psicología del trabajo*. Madrid: UNED.

Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Biblioteca virtual EUMEDNET. Recuperado el 28 de 11 de 2017, de www.eumed.net/libros/2007a/231/

Araujo, J. y Brunet, I. (2011). *Compromiso y competitividad en las organizaciones*. Tarragona: Publicacions Universitat Rovira i Virgili.

Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional*. Buenos Aires: Cengage Learning.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Mexico D.F.: Pearson Educacion.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico D.F.: McGraw-Hill.

Churquipa, M. (2017). *La relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional en el personal del Centro de Salud Clas Santa Adriana – Juliaca en el periodo 2016* (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Altiplano, Puno.

Cruz, J. (2014). *Liderazgo inspiracional: Descifra su ADN y maximiza tu legado, influencia, impacto y efectividad*. Nueva York: Palibrio.

Dávila, E. (2013). *Relación del trabajo en equipo con la cultura organizacional de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 400, Ministerio de Salud – MINSA, Tarapoto, periodo 2012-2013* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto.

- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Trujillo: Tesis de la Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- El Sahili, L. (2015). *Burnout: Consecuencias y soluciones*. México D.F.: El Manual Moderno.
- Fernández, F. (2007). *Estudio de mercado*. San José: Lulu.
- Figueroa, L. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental* (Tesis de maestría) Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- García, J. (2009). *Gestión de la innovación empresarial: Claves para ser una empresa innovadora*. La Coruña: Netbiblo.
- Gómez, L. y Belkin, D. (2002). *Administración*. Mc Graw-Hill: Madrid.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Grande, I. y Abascal, E. (2014). *Fundamentos y técnicas d investigación comercial*. Madrid: ESIC.
- Heinzmann, L. y Netto, D. (2014). *Cultura organizacional e estágios de internacionalizacao: Um estudo em quatro empresas do segmento de metal-mecanico-eletrico brasileiro*. Brasilea: Brazilian Business Review.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Cengage learning.
- Hernandez, R. Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw Hill.

- Hernández, Z. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Área de Cirugía del Hospital I Naylamp – Chiclayo* (Tesis de maestría) Universidad Señor de Sipán, Chiclayo: Perú
- Hidrovo, C. y Naranjo, K. (2016). *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE Matriz Quito*. Quito: tesis de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Hitt, M., Ireland, D. y Hoskisson, R. (1999). *Administración estratégica*. México D.F.: Thomson editores.
- Lino, L. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Regional Huacho – 2015*. Lima: (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Luna, V. y Pezo, A. (2005). *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Montes, M. y Ruiz, J. (2014). *Análisis de la cultura organizacional y su influencia en el nivel de satisfacción de los clientes de la empresa MARCIMEX S.A. del Cantón Naranjito*. Milagro (Tesis de maestría) Universidad San Francisco de Milagro, Ecuador.
- Newell, S. & Newell, S. (2002). *Creating the healthy organization: Well-being, diversity and ethics at work*. Nueva York: Cengage Learning.
- Olivares, S. y González, M. (2014). *Psicología del trabajo*. México D.F.: Grupo Editorial Patria.
- Pérez, C. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*. Monterrey (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Nuevo León.

- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Addison-Wesley.
- Rodríguez, A., Díaz, F., Fuentes, F., Martín, M., Montalbán, M., Sánchez, E. y Zarco, V. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Ruiz, E. (2014). *Análisis del estilo de liderazgo y las habilidades directivas como factor de influencia en el ambiente laboral del Hospital General de Sub zona Tierra Blanca*. München: GRIN Verlag.
- Soto, O. (2016). *Caracterización de la cultura organizacional y propuesta de intervención. Caso Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC 2012* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Bogotá, Colombia.
- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. México D.F.: Editorial El Manual Moderno.

VIII. Anexos

Anexo 2. FORMATO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Cultura organizacional y compromiso organizacional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez, Puente Piedra, periodo 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y el compromiso afectivo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y el compromiso de continuidad en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y el compromiso normativo en la</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.</p> <p>Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del distrito de Puente Piedra, periodo 2018.</p>	Variable 1: Cultura organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Competitividad	Orientación al logro Énfasis de la calidad Distinción Competitividad	1,2,3,4	Escala ordinal Nada (1) Minimamente (2) Moderadamente (3) Considerablemente (4) Mucho (5)	Débil 28 - 64 Regular 65 - 101 Fuerte 102 - 140
			Responsabilidad social	Reflexividad Prestigio Compromiso social Guía filosófica	5,6,7,8		
			Apoyo	Enfoque en equipos Acceso a información Enfoque en personas Cooperación	9,10,11,12		
			Innovación	Busca innovación Oportunidades Riesgos Responsabilidad individual	13,14,15,16		
			Énfasis en las recompensas	Justicia Crecimiento profesional Remuneraciones Reconocimiento	17,18,19,20		
		<p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez del</p>		Orientaciones a los resultados	Altas expectativas Entusiasmo	21,22,23,24	

Anexo 3. INSTRUMENTOS DE LAS VARIABLES

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: A continuación se le presenta 28 ítems y se le solicita por favor responda marcando un aspa (X) según su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas, ni incorrectas, se le agradece de antemano su colaboración.

Escala:

1 = Nada	2 = Mínimamente	3 = Moderadamente	4 = Considerablemente	5 = Mucho
----------	-----------------	-------------------	-----------------------	-----------

ITEMS	1	2	3	4	5
1.- Para la institución es importante centrarse en el alcance de lo que está previsto.					
2.- Para la institución es importante centrarse en lograr la calidad.					
3.- Cree usted que la institución promueve la distinción entre sus colaboradores.					
4.- Cree usted que la institución promueve la competitividad entre sus colaboradores.					
5.- Percibe usted que la institución promueve la reflexividad entre sus trabajadores.					
6.- Cree usted que la institución se centra en demostrar una buena reputación de sus trabajadores.					
7.- Percibe usted que la institución fomenta la responsabilidad social en los trabajadores.					
8.- Cree usted que la institución cuenta con una guía filosófica (actos disciplinarios) clara para los trabajadores.					
9.- La institución se orienta en formar equipos de trabajo.					
10.- Cree usted que se le comparte información libremente para realizar adecuadamente su trabajo.					
11.- Percibe usted que la institución se enfoca en orientar a las personas a mejorar individualmente.					
12.- Percibe usted que existe un ambiente de colaboración entre las personas de la institución.					

13.- En la institución se fomenta la innovación entre los trabajadores.					
14.- La institución brinda oportunidades donde los trabajadores puedan aprovecharla con rapidez.					
15.- Percibe usted que la institución toma riesgos en apoyar la invención de los trabajadores.					
16.- La institución apoya la responsabilidad individual de los trabajadores.					
17.- En la institución se utiliza la justicia e igualdad para los trabajadores					
18.- La institución le da oportunidad para su crecimiento profesional.					
19.- Cree usted que la institución otorga un alto salario a los trabajadores q presentan un buen desempeño.					
20.- Los trabajadores reciben elogios por su buen desempeño.					
21.- La institución le genera altas expectativas por el buen rendimiento.					
22.- La institución utiliza incentivos para motivar a mejorar el trabajo.					
23.- La institución se centra en orientar a los trabajadores a obtener buenos resultados.					
24.- Cree usted que la institución está muy bien organizada para el beneficio de los trabajadores					
25.- La institución le ofrece a sus trabajadores estabilidad en sus puestos.					
26.- Cree usted que los trabajadores están conformes con la tranquilidad que les brinda la institución en el trabajo.					
27.- La institución le ofrece a sus trabajadores garantía de empleo en cualquier caso.					
28.- Los “conflictos” internos son tomados en cuenta por la universidad para resolverlos.					

Instrumentos de compromiso organizacional

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando rápidamente a todas las preguntas.

Nunca (1)
Casi nunca (2)
A veces (3)
Casi Siempre (4)
Siempre (5)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
	DIMENSIÓN 1. AFECTIVO	1	2	3	4	5
1	Tengo confianza en los valores de la institución.					
2	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.					
3	Esta institución tiene un gran significado para mí.					
4	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.					
5	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.					
6	Hoy permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.					
	DIMENSIÓN 2. NORMATIVO	1	2	3	4	5
7	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.					
8	Cuento con diversas opciones de trabajo.					
9	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no esta institución.					
10	Tengo una sensación de deuda con la institución.					
11	Siento apego emocional a la institución.					
12	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.					
	DIMENSIÓN 3. CONTINUO	1	2	3	4	5
13	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.					
14	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.					
15	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.					
16	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.					
17	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.					
18	Soy leal a la institución.					

Fuente: Elaboración propia

Resultado de la prueba de la variable de la cultura organizacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.957	28

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	55.0333	152.861	.489	.957
VAR00002	54.8667	149.844	.525	.957
VAR00003	54.7667	148.668	.641	.956
VAR00004	54.9000	149.334	.734	.955
VAR00005	54.1667	146.351	.700	.956
VAR00006	54.1000	147.059	.613	.956
VAR00007	53.8667	142.947	.787	.955
VAR00008	54.0667	143.444	.729	.955
VAR00009	54.8333	151.109	.634	.956
VAR00010	54.7667	151.564	.564	.957
VAR00011	54.5333	143.499	.856	.954
VAR00012	54.6333	150.102	.529	.957
VAR00013	54.8667	149.844	.525	.957
VAR00014	54.7667	148.668	.641	.956
VAR00015	54.9000	149.334	.734	.955
VAR00016	54.1667	146.351	.700	.956
VAR00017	54.8333	151.109	.634	.956
VAR00018	54.8333	151.109	.634	.956
VAR00019	54.7667	151.564	.564	.957
VAR00020	54.5333	143.499	.856	.954
VAR00021	54.6333	150.102	.529	.957
VAR00022	53.8667	142.947	.787	.955
VAR00023	54.0667	143.444	.729	.955
VAR00024	54.8333	151.109	.634	.956
VAR00025	54.7667	151.564	.564	.957
VAR00026	54.7667	148.668	.641	.956
VAR00027	54.9000	149.334	.734	.955
VAR00028	54.1667	146.351	.700	.956

Base de dato de la prueba de la variable del comportamiento organizacional

	Comportamiento organizacional																	
	Compromiso afectivo						Compromiso de continuidad						Compromiso normativo					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	1	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
3	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1
4	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1
5	1	4	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	3	3	1	4	2	2
6	1	4	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
7	1	3	3	3	2	4	2	3	3	2	1	2	2	2	2	4	2	2
8	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2
9	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
10	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2
11	1	4	2	2	2	4	4	1	1	2	1	1	2	2	1	4	2	2
12	1	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3
13	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
14	1	4	2	2	2	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2	2
15	2	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1
16	1	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1
17	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	4	1	1
18	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2
19	1	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2
20	1	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
21	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
22	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1
23	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1
24	1	4	2	1	1	4	4	1	1	2	1	1	3	1	2	4	3	3
25	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2
26	1	4	2	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1
27	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2
28	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
29	1	4	2	2	2	4	4	1	2	1	2	3	2	2	1	4	1	1
30	1	4	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2

Resultado de la prueba de la variable comportamiento organización

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.905	18

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	35.9333	77.995	-.001	.913
VAR00002	34.4000	62.593	.743	.894
VAR00003	35.3333	65.678	.826	.891
VAR00004	35.2333	68.047	.715	.895
VAR00005	35.4333	74.392	.413	.904
VAR00006	34.4333	65.013	.676	.897
VAR00007	34.8000	67.545	.594	.899
VAR00008	35.4667	69.982	.616	.898
VAR00009	35.5333	73.844	.466	.903
VAR00010	35.3333	71.264	.544	.900
VAR00011	35.6000	73.559	.461	.903
VAR00012	35.4667	71.499	.576	.900
VAR00013	35.3667	71.344	.609	.899
VAR00014	35.3667	71.757	.570	.900
VAR00015	35.7333	72.409	.534	.901
VAR00016	34.5000	64.328	.678	.897
VAR00017	35.6333	72.585	.494	.902
VAR00018	35.6667	71.609	.576	.900

Base de las variables

	Cultura organizacional																																				
	Competitividad				Responsabilidad social				Apoyo				Innovación				Énfasis en las recompensas				Orientaciones a los resultados				Estabilidad												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28									
1	2	3	3	3	11	4	4	4	4	16	2	3	3	3	11	3	3	3	4	13	2	2	3	3	10	3	4	4	2	13	3	3	3	4	13	87	
2	2	2	2	2	8	3	3	4	4	14	2	2	1	2	7	2	2	2	3	9	2	2	2	1	7	2	4	4	2	12	2	2	2	3	9	66	
3	3	2	3	4	12	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	2	3	4	4	13	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	3	3	4	4	14	93	
4	1	4	2	2	1	8	4	4	4	1	13	1	1	2	2	6	4	2	1	4	11	1	1	1	2	5	2	4	1	1	8	1	2	1	4	8	59
5	2	1	1	1	1	5	3	3	3	3	12	1	1	1	2	5	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	2	3	3	1	9	1	1	1	3	6	47
6	2	2	2	2	2	8	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	2	2	2	2	8	60
7	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	1	1	1	2	5	36
8	1	1	1	1	1	4	3	3	3	3	12	2	2	2	1	7	1	1	1	3	6	2	2	2	2	8	1	3	3	2	9	2	1	1	3	7	53
9	1	2	3	2	8	2	2	3	2	9	2	2	2	1	7	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8	1	3	2	2	8	2	3	2	2	9	58	
10	2	2	2	2	8	3	4	4	4	15	2	2	3	2	9	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	2	4	4	2	12	2	2	2	3	9	71	
11	1	1	2	2	2	6	3	2	3	3	11	2	2	1	2	7	1	2	2	3	8	2	2	2	1	7	2	3	3	2	10	2	2	2	3	9	58
12	2	2	2	3	9	2	2	3	3	10	2	2	2	3	9	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	2	2	3	2	9	65	
13	1	1	1	1	1	4	1	3	3	3	10	3	2	1	2	8	1	1	1	1	4	3	3	2	1	9	2	3	3	3	11	2	1	1	1	5	51
14	1	2	2	1	1	6	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	2	2	1	2	7	2	2	2	3	9	2	3	3	2	10	2	2	1	2	7	58
15	1	1	1	1	1	4	2	2	2	4	10	1	2	2	1	6	1	1	1	2	5	1	1	2	2	6	1	2	4	1	8	2	1	1	2	6	45
16	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	1	1	1	2	5	36
17	2	2	2	2	2	8	4	2	3	4	13	2	2	2	2	8	2	2	2	4	10	2	2	2	2	8	2	3	4	2	11	2	2	2	4	10	68
18	1	1	2	2	2	6	3	3	4	3	13	2	2	2	1	7	1	2	2	3	8	2	2	2	2	8	1	4	3	2	10	2	2	2	3	9	61
19	1	1	1	1	1	4	3	3	3	4	13	2	2	2	2	8	1	1	1	3	6	2	2	2	2	8	2	3	4	2	11	2	1	1	3	7	57
20	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	16	2	2	2	1	7	1	1	1	4	7	2	2	2	2	8	1	4	4	2	11	2	1	1	4	8	61
21	1	1	1	1	2	5	2	3	2	3	10	2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	2	1	2	2	7	53
22	2	2	2	1	7	2	2	3	3	10	1	2	2	1	6	2	2	2	1	2	7	1	1	2	2	6	1	3	3	1	8	2	2	1	2	7	51
23	2	2	2	1	7	2	2	3	3	10	2	3	3	2	10	2	2	1	2	7	2	2	3	3	10	2	3	3	2	10	3	2	1	2	8	62	
24	1	2	2	2	7	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	2	2	2	3	9	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	3	2	2	3	10	76	
25	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	16	3	4	4	2	13	1	1	1	4	7	3	3	4	4	14	2	4	4	3	13	4	1	1	4	10	77
26	1	1	2	2	2	6	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	1	2	2	3	8	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	2	2	2	3	9	61
27	1	1	1	1	1	4	1	1	2	4	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	4	1	8	1	1	1	1	4	36
28	1	1	1	1	1	4	3	2	2	3	10	1	1	1	1	4	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	1	2	3	1	7	1	1	1	3	6	41
29	1	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	33
30	1	1	1	1	2	5	2	2	3	3	10	3	1	1	1	6	1	1	2	2	6	3	3	1	1	8	1	3	3	3	10	1	1	2	2	6	51
31	1	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	34
32	1	1	2	2	2	6	3	3	2	2	10	2	1	1	1	5	1	2	2	3	8	2	2	1	1	6	1	2	2	2	7	1	2	2	3	8	50
33	4	3	1	1	9	4	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	1	1	4	9	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	1	1	4	10	90
34	1	1	1	1	1	4	2	2	4	3	11	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	4	3	1	9	1	1	1	2	5	42
35	1	2	2	2	7	3	3	4	4	14	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	4	4	2	12	2	2	2	3	9	67	
36	2	3	3	3	11	3	3	3	4	13	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	2	2	3	3	10	3	3	4	2	12	3	3	3	3	12	81	
37	2	2	2	3	9	3	3	3	3	12	2	2	3	2	9	2	2	3	3	10	2	2	2	3	9	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	69	

38	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	1	1	6	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	2	8	49
39	4	3	3	2	12	2	3	2	2	9	4	2	3	3	12	3	3	2	2	10	4	4	2	3	13	3	2	2	4	11	2	3	2	2	9	76
40	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	1	1	1	2	5	1	1	2	2	6	2	2	2	1	7	2	1	1	2	6	43
41	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	2	2	2	8	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	61	
42	2	2	2	2	8	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	8	2	3	3	2	10	2	2	2	2	8	60	
43	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	1	1	2	2	6	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	52
44	2	2	2	3	9	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	2	2	2	3	9	2	3	3	2	10	2	2	3	2	9	65
45	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	1	1	1	2	5	36
46	1	1	2	2	6	3	2	2	2	9	2	1	2	2	7	1	2	2	3	8	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	1	2	2	3	8	53
47	1	1	1	2	5	3	2	2	2	9	2	1	2	2	7	1	1	2	3	7	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	1	1	2	3	7	50
48	2	2	2	2	8	3	3	4	4	14	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	4	4	2	12	2	2	2	3	9	68
49	1	1	1	2	5	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	1	2	7	2	1	2	2	7	48
50	1	1	1	1	4	4	4	4	4	16	2	2	2	1	7	1	1	1	4	7	2	2	2	2	8	1	4	4	2	11	2	1	1	4	8	61
51	1	1	2	2	6	3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	1	2	2	3	8	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	2	2	2	3	9	60
52	1	2	1	2	6	2	3	3	3	11	2	2	3	3	10	2	1	2	2	7	2	2	2	3	9	3	3	3	2	11	2	1	2	2	7	61
53	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	1	2	2	2	7	2	2	2	3	9	1	1	2	2	6	2	3	3	1	9	2	2	2	3	9	60
54	2	2	3	2	9	3	3	4	4	14	2	3	3	2	10	2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	2	4	4	2	12	3	3	2	3	11	76
55	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	1	1	2	6	47
56	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12	2	3	3	2	10	2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	2	3	3	2	10	3	3	2	3	11	72
57	2	3	3	3	11	4	3	4	4	15	3	2	4	4	13	3	3	3	4	13	3	3	2	4	12	4	4	4	3	15	2	3	3	4	12	91
58	1	1	1	1	4	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	2	1	1	2	6	49
59	2	2	2	2	8	3	4	4	4	15	2	2	3	3	10	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	3	4	4	2	13	2	2	2	3	9	73
60	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56
61	1	2	1	1	5	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	2	1	1	1	5	1	1	2	1	5	2	1	2	1	6	2	1	1	1	5	38
62	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	2	2	1	2	7	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	43
63	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	1	1	1	2	5	1	2	2	2	7	1	1	1	1	4	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	44
64	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	2	2	2	3	9	64
65	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56
66	1	1	2	2	6	2	2	3	3	10	2	2	3	3	10	1	2	2	2	7	2	2	2	3	9	3	3	3	2	11	2	2	2	2	8	61
67	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	2	2	2	1	7	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	1	3	3	2	9	2	2	2	3	9	62
68	1	1	1	2	5	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	2	1	2	2	7	52
69	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	2	2	2	3	9	64
70	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	2	2	2	3	9	64
71	1	2	1	2	6	2	3	3	3	11	2	2	3	3	10	2	1	2	2	7	2	2	2	3	9	3	3	3	2	11	2	1	2	2	7	61
72	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	1	2	2	2	7	2	2	2	3	9	1	1	2	2	6	2	3	3	1	9	2	2	2	3	9	60
73	2	2	3	2	9	3	3	4	4	14	2	3	3	2	10	2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	2	4	4	2	12	3	3	2	3	11	76
74	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	1	1	2	6	47
75	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12	2	3	3	2	10	2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	2	3	3	2	10	3	3	2	3	11	72
76	2	3	3	3	11	4	3	4	4	15	3	2	4	4	13	3	3	3	4	13	3	3	2	4	12	4	4	4	3	15	2	3	3	4	12	91
77	1	1	1	1	4	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	2	1	1	2	6	49
78	2	2	2	2	8	3	4	4	4	15	2	2	3	3	10	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	3	4	4	2	13	2	2	2	3	9	73
79	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56
80	1	2	1	1	5	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	2	1	1	1	5	1	1	2	1	5	2	1	2	1	6	2	1	1	1	5	38
81	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	2	2	1	2	7	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	43
82	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	1	1	1	2	5	1	2	2	2	7	1	1	1	1	4	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	44
83	1	4	2	1	8	4	4	4	1	13	1	1	2	2	6	4	2	1	4	11	1	1	1	2	5	2	4	1	1	8	1	2	1	4	8	59
84	2	1	1	1	5	3	3	3	3	12	1	1	1	2	5	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	2	3	3	1	9	1	1	1	3	6	47
85	2	2	2	2	8	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	3									

88	1	2	3	2	8	2	2	3	2	9	2	2	2	1	7	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8	1	3	2	2	8	2	3	2	2	9	58	
89	2	2	2	2	8	3	4	4	4	15	2	2	3	2	9	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	2	4	4	2	12	2	2	2	3	9	71	
90	1	1	2	2	6	3	2	3	3	11	2	2	1	2	7	1	2	2	3	8	2	2	2	1	7	2	3	3	2	10	2	2	2	3	9	58	
91	2	2	2	3	9	2	2	3	3	10	2	2	2	3	9	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	2	2	3	2	9	65	
92	1	1	1	1	4	1	3	3	3	10	3	2	1	2	8	1	1	1	1	4	3	3	2	1	9	2	3	3	3	11	2	1	1	1	5	51	
93	1	2	2	1	6	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	2	2	1	2	7	2	2	2	3	9	2	3	3	2	10	2	2	1	2	7	58	
94	1	1	1	1	4	2	2	2	4	10	1	2	2	1	6	1	1	1	1	2	5	1	1	2	2	6	1	2	4	1	8	2	1	1	2	6	45
95	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	1	1	1	2	5	36
96	2	2	2	2	8	4	2	3	4	13	2	2	2	2	8	2	2	2	4	10	2	2	2	2	8	2	3	4	2	11	2	2	2	4	10	68	
97	1	1	2	2	6	3	3	4	3	13	2	2	2	1	7	1	2	2	3	8	2	2	2	2	8	1	4	3	2	10	2	2	2	3	9	61	
98	1	1	1	1	4	3	3	3	4	13	2	2	2	2	8	1	1	1	1	3	6	2	2	2	2	8	2	3	4	2	11	2	1	1	3	7	57
99	1	1	1	1	4	4	4	4	4	16	2	2	2	1	7	1	1	1	4	7	2	2	2	2	8	1	4	4	2	11	2	1	1	4	8	61	
100	1	1	1	2	5	2	3	2	3	10	2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	2	1	2	2	7	53	
101	2	2	2	1	7	2	2	3	3	10	1	2	2	1	6	2	2	1	2	7	1	1	2	2	6	1	3	3	1	8	2	2	1	2	7	51	
102	2	2	2	1	7	2	2	3	3	10	2	3	3	2	10	2	2	1	2	7	2	2	3	3	10	2	3	3	2	10	3	2	1	2	8	62	
103	1	2	2	2	7	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	2	2	2	3	9	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	3	2	2	3	10	76	
104	1	1	1	1	4	4	4	4	4	16	3	4	4	2	13	1	1	1	4	7	3	3	4	4	14	2	4	4	3	13	4	1	1	4	10	77	
105	1	1	2	2	6	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	1	2	2	3	8	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	2	2	2	3	9	61	
106	1	1	1	1	4	4	1	1	2	4	8	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	4	1	8	1	1	1	1	4	36	
107	1	1	1	1	4	3	2	2	3	10	1	1	1	1	4	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	1	2	3	1	7	1	1	1	3	6	41	
108	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	33	
109	1	1	1	1	2	5	2	2	3	3	10	3	1	1	1	6	1	1	2	2	6	3	3	1	1	8	1	3	3	3	10	1	1	2	2	6	51
110	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	34	
111	1	1	2	2	6	3	3	2	2	10	2	1	1	1	5	1	2	2	3	8	2	2	1	1	6	1	2	2	2	7	1	2	2	3	8	50	
112	4	3	1	1	9	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	1	1	4	9	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	1	1	4	10	90	
113	1	1	1	1	4	2	2	4	3	11	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	4	3	1	9	1	1	1	2	5	42	
114	1	2	2	2	7	3	3	4	4	14	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	4	4	2	12	2	2	2	3	9	67	
115	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	1	1	6	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	2	8	49	
116	4	3	3	2	12	2	3	2	2	9	4	2	3	3	12	3	3	2	2	10	4	4	2	3	13	3	2	2	4	11	2	3	2	2	9	76	
117	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	1	1	1	2	5	1	1	2	2	6	2	2	2	1	7	2	1	1	2	6	43	
118	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	61	
119	2	2	2	2	8	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	2	2	2	2	8	60	
120	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	1	1	2	2	6	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	52	
121	2	2	2	3	9	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	2	2	2	3	9	2	3	3	2	10	2	2	3	2	9	65	
122	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	1	1	1	2	5	36	
123	1	1	2	2	6	3	2	2	2	9	2	1	2	2	7	1	2	2	3	8	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	1	2	2	3	8	53	
124	1	1	1	2	5	3	2	2	2	9	2	1	2	2	7	1	1	2	3	7	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	1	1	2	3	7	50	
125	2	2	2	2	8	3	3	4	4	14	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	4	4	2	12	2	2	2	3	9	68	
126	1	1	1	2	5	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	1	2	7	2	1	2	2	7	48	
127	1	1	1	1	4	4	4	4	4	16	2	2	2	1	7	1	1	1	4	7	2	2	2	2	8	1	4	4	2	11	2	1	1	4	8	61	
128	1	1	2	2	6	3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	1	2	2	3	8	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	2	2	2	3	9	60	
129	1	2	1	2	6	2	3	3	3	11	2	2	3	3	10	2	1	2	2	7	2	2	2	3	9	3	3	3	2	11	2	1	2	2	7	61	
130	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	1	2	2	2	7	2	2	2	3	9	1	1	2	2	6	2	3	3	1	9	2	2	2	3	9	60	
131	2	2	3	2	9	3	3	4	4	14	2	3	3	2	10	2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	2	4	4	2	12	3	3	2	3	11	76	
132	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	1	1	2	6	47	
133	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12	2	3	3	2	10	2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	2	3	3	2	10	3	3	2	3	11	72	
134	2	3	3	3	11	4	3	4	4	15	3	2	4	4	13	3	3	3	4	13	3	3	2	4	12	4	4	4	3	15	2	3	3	4	12	91	
135	1	1	1	1	4	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	2	1	1	2	6	49	
136	2	2	2	2	8	3	4	4	4	15	2	2	3	3	10	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	3	4	4	2	13	2	2	2	3	9	73	
137	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	

138	1	2	1	1	5	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	2	1	1	1	5	1	1	2	1	5	2	1	2	1	6	2	1	1	1	5	38
139	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	2	2	1	2	7	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	43
140	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	1	1	1	2	5	1	2	2	2	7	1	1	1	1	4	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	44
141	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	2	2	2	3	9	64
142	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56
143	1	1	2	2	6	2	2	3	3	10	2	2	3	3	10	1	2	2	2	7	2	2	2	3	9	3	3	3	2	11	2	2	2	2	8	61
144	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	2	2	2	1	7	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	1	3	3	2	9	2	2	2	3	9	62
145	1	1	1	2	5	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	2	1	2	2	7	52
146	2	3	3	3	11	4	4	4	4	16	2	3	3	3	11	3	3	3	4	13	2	2	3	3	10	3	4	4	2	13	3	3	3	4	13	87
147	2	2	2	2	8	3	3	4	4	14	2	2	1	2	7	2	2	2	3	9	2	2	2	1	7	2	4	4	2	12	2	2	2	3	9	66
148	3	2	3	4	12	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	2	3	4	4	13	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	3	3	4	4	14	93
149	1	4	2	1	8	4	4	4	1	13	1	1	2	2	6	4	2	1	4	11	1	1	1	2	5	2	4	1	1	8	1	2	1	4	8	59
150	2	1	1	1	5	3	3	3	3	12	1	1	1	2	5	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	2	3	3	1	9	1	1	1	3	6	47
151	2	2	2	2	8	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	2	2	2	2	8	60
152	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	1	1	1	2	5	36
153	1	1	1	1	4	3	3	3	3	12	2	2	2	1	7	1	1	1	3	6	2	2	2	2	8	1	3	3	2	9	2	1	1	3	7	53
154	1	2	3	2	8	2	2	3	2	9	2	2	2	1	7	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8	1	3	2	2	8	2	3	2	2	9	58
155	2	2	2	2	8	3	4	4	4	15	2	2	3	2	9	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	2	4	4	2	12	2	2	2	3	9	71
156	1	1	2	2	6	3	2	3	3	11	2	2	1	2	7	1	2	2	3	8	2	2	2	1	7	2	3	3	2	10	2	2	2	3	9	58
157	2	2	2	3	9	2	2	3	3	10	2	2	2	3	9	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	2	2	3	2	9	65
158	1	1	1	1	4	1	3	3	3	10	3	2	1	2	8	1	1	1	1	4	3	3	2	1	9	2	3	3	3	11	2	1	1	1	5	51
159	1	2	2	1	6	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	2	2	1	2	7	2	2	2	3	9	2	3	3	2	10	2	2	1	2	7	58
160	1	1	1	1	4	2	2	2	4	10	1	2	2	1	6	1	1	1	2	5	1	1	2	2	6	1	2	4	1	8	2	1	1	2	6	45
161	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	1	1	1	2	5	36
162	2	2	2	2	8	4	2	3	4	13	2	2	2	2	8	2	2	2	4	10	2	2	2	2	8	2	3	4	2	11	2	2	2	4	10	68
163	1	1	2	2	6	3	3	4	3	13	2	2	2	1	7	1	2	2	3	8	2	2	2	2	8	1	4	3	2	10	2	2	2	3	9	61
164	1	1	1	1	4	3	3	3	4	13	2	2	2	2	8	1	1	1	3	6	2	2	2	2	8	2	3	4	2	11	2	1	1	3	7	57
165	1	1	1	1	4	4	4	4	4	16	2	2	2	1	7	1	1	1	4	7	2	2	2	2	8	1	4	4	2	11	2	1	1	4	8	61
166	1	1	1	2	5	2	3	2	3	10	2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	2	1	2	2	7	53
167	2	2	2	1	7	2	2	3	3	10	1	2	2	1	6	2	2	1	2	7	1	1	2	2	6	1	3	3	1	8	2	2	1	2	7	51
168	2	2	2	1	7	2	2	3	3	10	2	3	3	2	10	2	2	1	2	7	2	2	3	3	10	2	3	3	2	10	3	2	1	2	8	62
169	1	2	2	2	7	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	2	2	2	3	9	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	3	2	2	3	10	76
170	1	1	1	1	4	4	4	4	4	16	3	4	4	2	13	1	1	1	4	7	3	3	4	4	14	2	4	4	3	13	4	1	1	4	10	77
171	1	1	2	2	6	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	1	2	2	3	8	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	2	2	2	3	9	61
172	1	1	1	1	4	1	1	2	4	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	4	1	8	1	1	1	1	4	36
173	1	1	1	1	4	3	2	2	3	10	1	1	1	1	4	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	1	2	3	1	7	1	1	1	3	6	41
174	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	33
175	1	1	1	2	5	2	2	3	3	10	3	1	1	1	6	1	1	2	2	6	3	3	1	1	8	1	3	3	3	10	1	1	2	2	6	51
176	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	34
177	1	1	2	2	6	3	3	2	2	10	2	1	1	1	5	1	2	2	3	8	2	2	1	1	6	1	2	2	2	7	1	2	2	3	8	50
178	4	3	1	1	9	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	1	1	4	9	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	1	1	4	10	90
179	1	1	1	1	4	2	2	4	3	11	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	4	3	1	9	1	1	1	2	5	42
180	1	2	2	2	7	3	3	4	4	14	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	4	4	2	12	2	2	2	3	9	67
181	2	3	3	3	11	3	3	3	4	13	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	2	2	3	3	10	3	3	4	2	12	3	3	3	3	12	81
182	2	2	2	3	9	3	3	3	3	12	2	2	3	2	9	2	2	3	3	10	2	2	2	3	9	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	69
183	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	1	1	6	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	2	8	49
184	4	3	3	2	12	2	3	2	2	9	4	2	3	3	12	3	3	2	2	10	4	4	2	3	13	3	2	2	4	11	2	3	2	2	9	76
185	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	1	1	1	2	5	1	1	2	2	6	2	2	2	1	7	2	1	1	2	6	43
186	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	61
187	2	2	2	2	8	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	2	2	2	2	8	60

188	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	1	1	2	2	6	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	52
189	2	2	2	3	9	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	2	2	2	3	9	2	3	3	2	10	2	2	3	2	9	65
190	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	1	1	1	2	5	36
191	1	1	2	2	6	3	2	2	2	9	2	1	2	2	7	1	2	2	3	8	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	1	2	2	3	8	53
192	1	1	1	2	5	3	2	2	2	9	2	1	2	2	7	1	1	2	3	7	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	1	1	2	3	7	50
193	2	2	2	2	8	3	3	4	4	14	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	4	4	2	12	2	2	2	3	9	68
194	1	1	1	2	5	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	1	2	7	2	1	2	2	7	48
195	1	1	1	1	4	4	4	4	4	16	2	2	2	1	7	1	1	1	4	7	2	2	2	2	8	1	4	4	2	11	2	1	1	4	8	61
196	1	1	2	2	6	3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	1	2	2	3	8	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	2	2	2	3	9	60
197	1	2	1	2	6	2	3	3	3	11	2	2	3	3	10	2	1	2	2	7	2	2	2	3	9	3	3	3	2	11	2	1	2	2	7	61
198	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	1	2	2	2	7	2	2	2	3	9	1	1	2	2	6	2	3	3	1	9	2	2	2	3	9	60
199	2	2	3	2	9	3	3	4	4	14	2	3	3	2	10	2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	2	4	4	2	12	3	3	2	3	11	76
200	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	1	1	2	6	47
201	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12	2	3	3	2	10	2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	2	3	3	2	10	3	3	2	3	11	72
202	2	3	3	3	11	4	3	4	4	15	3	2	4	4	13	3	3	3	4	13	3	3	2	4	12	4	4	4	3	15	2	3	3	4	12	91
203	1	1	1	1	4	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	2	1	1	2	6	49
204	2	2	2	2	8	3	4	4	4	15	2	2	3	3	10	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	3	4	4	2	13	2	2	2	3	9	73
205	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56
206	1	2	1	1	5	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	2	1	1	1	5	1	1	2	1	5	2	1	2	1	6	2	1	1	1	5	38
207	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	2	2	1	2	7	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	43
208	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	1	1	1	2	5	1	2	2	2	7	1	1	1	1	4	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	44
209	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	2	2	2	3	9	64
210	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56
211	1	1	2	2	6	2	2	3	3	10	2	2	3	3	10	1	2	2	2	7	2	2	2	3	9	3	3	3	2	11	2	2	2	2	8	61
212	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	2	2	2	1	7	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	1	3	3	2	9	2	2	2	3	9	62
213	1	1	1	2	5	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	2	1	2	2	7	52
214	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	2	2	2	3	9	64
215	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	2	2	2	3	9	64
216	1	2	1	2	6	2	3	3	3	11	2	2	3	3	10	2	1	2	2	7	2	2	2	3	9	3	3	3	2	11	2	1	2	2	7	61
217	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	1	2	2	2	7	2	2	2	3	9	1	1	2	2	6	2	3	3	1	9	2	2	2	3	9	60
218	2	2	3	2	9	3	3	4	4	14	2	3	3	2	10	2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	2	4	4	2	12	3	3	2	3	11	76
219	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	1	1	2	6	47
220	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12	2	3	3	2	10	2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	2	3	3	2	10	3	3	2	3	11	72
221	2	3	3	3	11	4	3	4	4	15	3	2	4	4	13	3	3	3	4	13	3	3	2	4	12	4	4	4	3	15	2	3	3	4	12	91
222	1	1	1	1	4	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	2	1	1	2	6	49
223	2	2	2	2	8	3	4	4	4	15	2	2	3	3	10	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	3	4	4	2	13	2	2	2	3	9	73
224	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56
225	1	2	1	1	5	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	2	1	1	1	5	1	1	2	1	5	2	1	2	1	6	2	1	1	1	5	38
226	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	2	2	1	2	7	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	43
227	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	1	1	1	2	5	1	2	2	2	7	1	1	1	1	4	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	44
228	1	4	2	1	8	4	4	4	1	13	1	1	2	2	6	4	2	1	4	11	1	1	1	2	5	2	4	1	1	8	1	2	1	4	8	59
229	2	1	1	1	5	3	3	3	3	12	1	1	1	2	5	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	2	3	3	1	9	1	1	1	3	6	47
230	2	2	2	2	8	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	2	2	2	2	8	60
231	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	1	1	1	2	5	36
232	1	1	1	1	4	3	3	3	3	12	2	2	2	1	7	1	1	1	3	6	2	2	2	2	8	1	3	3	2	9	2	1	1	3	7	53
233	1	2	3	2	8	2	2	3	2	9	2	2	2	1	7	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8	1	3	2	2	8	2	3	2	2	9	58
234	2	2	2	2	8	3	4	4	4	15	2	2	3	2	9	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	2	4	4	2	12	2	2	2	3	9	71

[illegible]

	Comportamiento organizacional																					
	Compromiso afectivo						Compromiso de continuidad						Compromiso normativo									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				
1	2	2	3	3	2	2	14	2	3	2	2	3	3	15	2	3	2	3	2	2	14	43
2	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	4	1	1	13	38
3	2	3	4	4	2	3	18	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	4	2	2	16	51
4	1	4	2	1	1	4	13	4	1	1	2	1	1	10	3	1	2	4	3	3	16	39
5	1	1	2	1	1	1	7	1	2	2	2	1	2	10	1	2	1	1	2	2	9	26
6	1	4	2	2	2	4	15	3	2	2	1	2	2	12	2	2	2	3	1	1	11	38
7	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	2	2	2	9	1	1	1	2	1	2	8	25
8	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	2	2	3	15	2	2	3	2	2	2	13	45
9	1	4	2	2	2	4	15	4	1	2	1	2	3	13	2	2	1	4	1	1	11	39
10	1	4	3	3	2	4	17	3	2	2	3	2	3	15	3	2	2	4	2	2	15	47
11	1	4	1	1	1	4	12	4	1	1	1	1	1	9	4	1	2	4	1	1	13	34
12	1	4	3	3	2	4	17	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	2	13	43
13	1	1	2	2	1	1	8	2	1	1	1	1	2	8	2	2	1	1	1	2	9	25
14	2	3	3	3	2	3	16	3	2	2	2	2	3	14	3	3	3	4	2	2	17	47
15	1	1	2	2	1	1	8	1	2	1	1	2	2	9	1	1	1	2	1	2	8	25
16	1	2	2	2	1	1	9	1	1	2	1	2	1	8	1	1	2	2	2	1	9	26
17	1	4	3	3	2	3	16	3	3	2	3	2	2	15	2	2	2	4	2	2	14	45
18	1	4	2	2	2	4	15	4	2	2	2	1	2	13	2	2	1	4	1	1	11	39
19	1	4	2	2	2	3	14	4	2	2	2	1	1	12	2	1	2	4	1	1	11	37
20	1	2	3	3	2	3	14	3	3	2	1	1	1	11	1	1	2	4	2	2	12	37
21	2	3	3	2	2	3	15	2	2	3	3	3	2	15	2	3	3	3	2	2	15	45
22	1	2	2	1	2	2	10	2	1	1	2	2	2	10	1	1	1	1	1	2	7	27
23	1	4	2	2	2	4	15	3	2	2	2	2	2	13	3	2	2	4	1	1	13	41
24	2	4	3	3	2	3	17	3	2	2	2	2	2	13	2	2	1	4	2	2	13	43

25	1	4	2	2	2	3	14	3	3	2	3	2	2	15	3	3	2	4	2	2	16	45
26	1	4	2	1	2	3	13	3	2	2	3	2	2	14	3	3	2	3	2	2	15	42
27	2	1	1	2	2	1	9	1	1	2	2	1	1	8	1	1	1	2	1	1	7	24
28	1	4	1	1	1	1	9	1	1	1	2	1	1	7	2	1	1	4	1	1	10	26
29	1	4	1	1	1	1	9	4	1	2	1	1	1	10	2	1	2	4	1	1	11	30
30	1	3	1	1	1	4	11	1	1	1	2	2	2	9	2	2	1	4	1	1	11	31
31	1	2	1	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	8	1	2	2	1	1	1	8	26
32	1	2	1	1	1	2	8	2	2	2	1	2	2	11	2	2	1	1	1	1	8	27
33	1	4	1	2	1	4	13	4	2	2	2	2	3	15	3	3	2	3	2	2	15	43
34	1	2	2	1	2	2	10	2	1	1	1	1	1	7	2	2	1	2	2	2	11	28
35	2	3	4	3	3	3	18	2	3	2	3	2	2	14	2	2	2	4	2	2	14	46
36	1	4	2	2	1	4	14	4	1	1	2	2	2	12	2	2	2	4	2	2	14	40
37	1	4	3	3	2	4	17	3	3	2	3	2	2	15	2	2	2	4	2	2	14	46
38	3	3	3	2	3	3	17	2	2	2	3	3	2	14	3	3	3	3	2	3	17	48
39	1	4	1	1	1	4	12	4	1	2	1	1	1	10	3	1	2	4	1	1	12	34
40	1	2	1	1	2	2	9	1	1	1	1	2	1	7	1	2	1	2	1	2	9	25
41	1	4	3	3	2	4	17	4	2	1	1	2	1	11	2	2	1	4	2	2	13	41
42	1	4	3	3	2	4	17	3	2	2	2	1	1	11	2	2	1	4	2	2	13	41
43	3	2	2	3	2	2	14	2	3	2	2	2	3	14	3	3	2	2	3	2	15	43
44	1	4	3	3	2	3	16	4	3	3	2	1	2	15	2	3	2	4	2	2	15	46
45	1	2	2	1	1	2	9	2	2	1	2	2	1	10	2	2	2	1	1	2	10	29
46	1	2	2	1	2	2	10	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	2	8	25
47	1	2	2	1	2	2	10	2	1	2	2	1	1	9	1	1	2	1	1	1	7	26
48	1	4	2	3	3	4	17	3	3	2	1	1	2	12	2	3	1	4	1	1	12	41

49	2	1	1	2	1	1	8	1	2	2	2	1	1	9	1	2	2	2	1	1	9	26
50	1	4	3	3	2	4	17	3	3	2	3	2	3	16	2	3	2	3	3	2	15	48
51	2	4	2	3	2	4	17	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	4	3	3	16	46
52	1	4	3	3	2	3	16	3	3	2	3	2	2	15	2	3	2	4	3	3	17	48
53	2	4	3	3	2	3	17	3	2	2	3	2	2	14	2	2	2	3	3	3	15	46
54	1	4	2	2	2	4	15	3	2	2	3	3	2	15	3	2	2	4	2	2	15	45
55	2	4	1	1	1	4	13	4	1	1	1	1	1	9	1	2	1	4	1	1	10	32
56	1	2	2	2	2	4	13	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	4	1	1	12	39
57	2	3	3	3	2	3	16	3	2	2	3	2	2	14	2	2	1	4	1	1	11	41
58	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	3	3	3	15	2	2	3	3	2	2	14	46
59	1	4	3	3	3	4	18	3	3	2	2	2	2	14	2	2	1	4	2	2	13	45
60	1	4	2	2	2	3	14	3	2	2	2	2	2	13	2	3	2	3	2	2	14	41
61	2	1	1	2	2	1	9	1	1	2	1	1	1	7	2	1	1	1	2	1	8	24
62	2	1	1	2	2	1	9	1	1	2	2	1	1	8	2	2	2	1	1	1	9	26
63	1	2	1	1	1	2	8	2	2	1	2	2	2	11	1	1	1	2	1	1	7	26
64	1	4	1	2	2	4	14	2	2	2	1	2	2	11	3	3	1	4	2	2	15	40
65	1	4	3	3	2	4	17	4	3	2	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	45
66	1	3	3	3	2	4	16	2	3	3	2	1	2	13	2	2	2	4	2	2	14	43
67	2	3	4	4	2	3	18	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	2	2	15	50
68	1	2	1	1	2	2	9	2	1	1	1	2	1	8	1	2	1	1	1	1	7	24
69	2	4	3	3	2	3	17	3	2	2	3	2	2	14	3	3	2	3	2	2	15	46
70	1	4	2	2	2	4	15	4	1	1	2	1	1	10	2	2	1	4	2	2	13	38
71	1	4	3	3	2	3	16	3	3	2	3	2	2	15	2	3	2	4	3	3	17	48
72	2	4	3	3	2	3	17	3	2	2	3	2	2	14	2	2	2	3	3	3	15	46
73	1	4	2	2	2	4	15	3	2	2	3	3	2	15	3	2	2	4	2	2	15	45
74	2	4	1	1	1	4	13	4	1	1	1	1	1	9	1	2	1	4	1	1	10	32
75	1	2	2	2	2	4	13	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	4	1	1	12	39
76	2	3	3	3	2	3	16	3	2	2	3	2	2	14	2	2	1	4	1	1	11	41
77	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	3	3	3	15	2	2	3	3	2	2	14	46
78	1	4	3	3	3	4	18	3	3	2	2	2	2	14	2	2	1	4	2	2	13	45
79	1	4	2	2	2	3	14	3	2	2	2	2	2	13	2	3	2	3	2	2	14	41
80	2	1	1	2	2	1	9	1	1	2	1	1	1	7	2	1	1	1	2	1	8	24
81	2	1	1	2	2	1	9	1	1	2	2	1	1	8	2	2	2	1	1	1	9	26
82	1	2	1	1	1	2	8	2	2	1	2	2	2	11	1	1	1	2	1	1	7	26
83	1	4	2	1	1	4	13	4	1	1	2	1	1	10	3	1	2	4	3	3	16	39
84	1	1	2	1	1	1	7	1	2	2	2	1	2	10	1	2	1	1	2	2	9	26
85	1	4	2	2	2	4	15	3	2	2	1	2	2	12	2	2	2	3	1	1	11	38

80	2	1	1	2	2	1	9	1	1	2	1	1	1	7	2	1	1	1	2	1	8	24
81	2	1	1	2	2	1	9	1	1	2	2	1	1	8	2	2	2	1	1	1	9	26
82	1	2	1	1	1	2	8	2	2	1	2	2	2	11	1	1	1	2	1	1	7	26
83	1	4	2	1	1	4	13	4	1	1	2	1	1	10	3	1	2	4	3	3	16	39
84	1	1	2	1	1	1	7	1	2	2	2	1	2	10	1	2	1	1	2	2	9	26
85	1	4	2	2	2	4	15	3	2	2	1	2	2	12	2	2	2	3	1	1	11	38
86	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	2	2	2	9	1	1	1	2	1	2	8	25
87	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	2	2	3	15	2	2	3	2	2	2	13	45
88	1	4	2	2	2	4	15	4	1	2	1	2	3	13	2	2	1	4	1	1	11	39
89	1	4	3	3	2	4	17	3	2	2	3	2	3	15	3	2	2	4	2	2	15	47
90	1	4	1	1	1	4	12	4	1	1	1	1	1	9	4	1	2	4	1	1	13	34
91	1	4	3	3	2	4	17	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	2	13	43
92	1	1	2	2	1	1	8	2	1	1	1	1	2	8	2	2	1	1	1	2	9	25
93	2	3	3	3	2	3	16	3	2	2	2	2	3	14	3	3	3	4	2	2	17	47
94	1	1	2	2	1	1	8	1	2	1	1	2	2	9	1	1	1	2	1	2	8	25
95	1	2	2	2	1	1	9	1	1	2	1	2	1	8	1	1	2	2	2	1	9	26
96	1	4	3	3	2	3	16	3	3	2	3	2	2	15	2	2	2	4	2	2	14	45
97	1	4	2	2	2	4	15	4	2	2	2	1	2	13	2	2	1	4	1	1	11	39
98	1	4	2	2	2	3	14	4	2	2	2	1	1	12	2	1	2	4	1	1	11	37
99	1	2	3	3	2	3	14	3	3	2	1	1	1	11	1	1	2	4	2	2	12	37
100	2	3	3	2	2	3	15	2	2	3	3	3	2	15	2	3	3	3	2	2	15	45
101	1	2	2	1	2	2	10	2	1	1	2	2	2	10	1	1	1	1	1	2	7	27
102	1	4	2	2	2	4	15	3	2	2	2	2	2	13	3	2	2	4	1	1	13	41
103	2	4	3	3	2	3	17	3	2	2	2	2	2	13	2	2	1	4	2	2	13	43
104	1	4	2	2	2	3	14	3	3	2	3	2	2	15	3	3	2	4	2	2	16	45
105	1	4	2	1	2	3	13	3	2	2	3	2	2	14	3	3	2	3	2	2	15	42
106	2	1	1	2	2	1	9	1	1	2	2	1	1	8	1	1	1	2	1	1	7	24
107	1	4	1	1	1	1	9	1	1	1	2	1	1	7	2	1	1	4	1	1	10	26
108	1	4	1	1	1	1	9	4	1	2	1	1	1	10	2	1	2	4	1	1	11	30
109	1	3	1	1	1	4	11	1	1	1	2	2	2	9	2	2	1	4	1	1	11	31
110	1	2	1	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	8	1	2	2	1	1	1	8	26

111	1	2	1	1	1	2	8	2	2	2	1	2	2	11	2	2	1	1	1	1	8	27
112	1	4	1	2	1	4	13	4	2	2	2	2	3	15	3	3	2	3	2	2	15	43
113	1	2	2	1	2	2	10	2	1	1	1	1	1	7	2	2	1	2	2	2	11	28
114	2	3	4	3	3	3	18	2	3	2	3	2	2	14	2	2	2	4	2	2	14	46
115	3	3	3	2	3	3	17	2	2	2	3	3	2	14	3	3	3	3	2	3	17	48
116	1	4	1	1	1	4	12	4	1	2	1	1	1	10	3	1	2	4	1	1	12	34
117	1	2	1	1	2	2	9	1	1	1	1	2	1	7	1	2	1	2	1	2	9	25
118	1	4	3	3	2	4	17	4	2	1	1	2	1	11	2	2	1	4	2	2	13	41
119	1	4	3	3	2	4	17	3	2	2	2	1	1	11	2	2	1	4	2	2	13	41
120	3	2	2	3	2	2	14	2	3	2	2	2	3	14	3	3	2	2	3	2	15	43
121	1	4	3	3	2	3	16	4	3	3	2	1	2	15	2	3	2	4	2	2	15	46
122	1	2	2	1	1	2	9	2	2	1	2	2	1	10	2	2	2	1	1	2	10	29
123	1	2	2	1	2	2	10	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	2	8	25
124	1	2	2	1	2	2	10	2	1	2	2	1	1	9	1	1	2	1	1	1	7	26
125	1	4	2	3	3	4	17	3	3	2	1	1	2	12	2	3	1	4	1	1	12	41
126	2	1	1	2	1	1	8	1	2	2	2	1	1	9	1	2	2	2	1	1	9	26
127	1	4	3	3	2	4	17	3	3	2	3	2	3	16	2	3	2	3	3	2	15	48
128	2	4	2	3	2	4	17	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	4	3	3	16	46
129	1	4	3	3	2	3	16	3	3	2	3	2	2	15	2	3	2	4	3	3	17	48
130	2	4	3	3	2	3	17	3	2	2	3	2	2	14	2	2	2	3	3	3	15	46
131	1	4	2	2	2	4	15	3	2	2	3	3	2	15	3	2	2	4	2	2	15	45
132	2	4	1	1	1	4	13	4	1	1	1	1	1	9	1	2	1	4	1	1	10	32
133	1	2	2	2	2	4	13	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	4	1	1	12	39
134	2	3	3	3	2	3	16	3	2	2	3	2	2	14	2	2	1	4	1	1	11	41
135	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	3	3	3	15	2	2	3	3	2	2	14	46
136	1	4	3	3	3	4	18	3	3	2	2	2	2	14	2	2	1	4	2	2	13	45
137	1	4	2	2	2	3	14	3	2	2	2	2	2	13	2	3	2	3	2	2	14	41
138	2	1	1	2	2	1	9	1	1	2	1	1	1	7	2	1	1	1	2	1	8	24
139	2	1	1	2	2	1	9	1	1	2	2	1	1	8	2	2	2	1	1	1	9	26
140	1	2	1	1	1	2	8	2	2	1	2	2	2	11	1	1	1	2	1	1	7	26
141	1	4	1	2	2	4	14	2	2	2	1	2	2	11	3	3	1	4	2	2	15	40
142	1	4	3	3	2	4	17	4	3	2	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	45
143	1	3	3	3	2	4	16	2	3	3	2	1	2	13	2	2	2	4	2	2	14	43
144	2	3	4	4	2	3	18	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	2	2	15	50
145	1	2	1	1	2	2	9	2	1	1	1	2	1	8	1	2	1	1	1	1	7	24
146	2	2	3	3	2	2	14	2	3	2	2	3	3	15	2	3	2	3	2	2	14	43
147	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	4	1	1	13	38

142	1	4	3	3	2	4	17	4	3	2	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	45
143	1	3	3	3	2	4	16	2	3	3	2	1	2	13	2	2	2	4	2	2	14	43
144	2	3	4	4	2	3	18	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	2	2	15	50
145	1	2	1	1	2	2	9	2	1	1	1	2	1	8	1	2	1	1	1	1	7	24
146	2	2	3	3	2	2	14	2	3	2	2	3	3	15	2	3	2	3	2	2	14	43
147	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	4	1	1	13	38
148	2	3	4	4	2	3	18	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	4	2	2	16	51
149	1	4	2	1	1	4	13	4	1	1	2	1	1	10	3	1	2	4	3	3	16	39
150	1	1	2	1	1	1	7	1	2	2	2	1	2	10	1	2	1	1	2	2	9	26
151	1	4	2	2	2	4	15	3	2	2	1	2	2	12	2	2	2	3	1	1	11	38
152	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	2	2	2	9	1	1	1	2	1	2	8	25
153	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	2	2	3	15	2	2	3	2	2	2	13	45
154	1	4	2	2	2	4	15	4	1	2	1	2	3	13	2	2	1	4	1	1	11	39
155	1	4	3	3	2	4	17	3	2	2	3	2	3	15	3	2	2	4	2	2	15	47
156	1	4	1	1	1	4	12	4	1	1	1	1	1	9	4	1	2	4	1	1	13	34
157	1	4	3	3	2	4	17	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	2	13	43
158	1	1	2	2	1	1	8	2	1	1	1	1	2	8	2	2	1	1	1	2	9	25
159	2	3	3	3	2	3	16	3	2	2	2	2	3	14	3	3	3	4	2	2	17	47
160	1	1	2	2	1	1	8	1	2	1	1	2	2	9	1	1	1	2	1	2	8	25
161	1	2	2	2	1	1	9	1	1	2	1	2	1	8	1	1	2	2	2	1	9	26
162	1	4	3	3	2	3	16	3	3	2	3	2	2	15	2	2	2	4	2	2	14	45
163	1	4	2	2	2	4	15	4	2	2	2	1	2	13	2	2	1	4	1	1	11	39
164	1	4	2	2	2	3	14	4	2	2	2	1	1	12	2	1	2	4	1	1	11	37
165	1	2	3	3	2	3	14	3	3	2	1	1	1	11	1	1	2	4	2	2	12	37
166	2	3	3	2	2	3	15	2	2	3	3	3	2	15	2	3	3	3	2	2	15	45
167	1	2	2	1	2	2	10	2	1	1	2	2	2	10	1	1	1	1	1	2	7	27
168	1	4	2	2	2	4	15	3	2	2	2	2	2	13	3	2	2	4	1	1	13	41
169	2	4	3	3	2	3	17	3	2	2	2	2	2	13	2	2	1	4	2	2	13	43
170	1	4	2	2	2	3	14	3	3	2	3	2	2	15	3	3	2	4	2	2	16	45
171	1	4	2	1	2	3	13	3	2	2	3	2	2	14	3	3	2	3	2	2	15	42
172	2	1	1	2	2	1	9	1	1	2	2	1	1	8	1	1	1	2	1	1	7	24
173	1	4	1	1	1	1	9	1	1	1	2	1	1	7	2	1	1	4	1	1	10	26
174	1	4	1	1	1	1	9	4	1	2	1	1	1	10	2	1	2	4	1	1	11	30
175	1	3	1	1	1	4	11	1	1	1	2	2	2	9	2	2	1	4	1	1	11	31
176	1	2	1	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	8	1	2	2	1	1	1	8	26

174	1	4	1	1	1	1	9	4	1	2	1	1	1	10	2	1	2	4	1	1	11	30
175	1	3	1	1	1	4	11	1	1	1	2	2	2	9	2	2	1	4	1	1	11	31
176	1	2	1	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	8	1	2	2	1	1	1	8	26
177	1	2	1	1	1	2	8	2	2	2	1	2	2	11	2	2	1	1	1	1	8	27
178	1	4	1	2	1	4	13	4	2	2	2	2	3	15	3	3	2	3	2	2	15	43
179	1	2	2	1	2	2	10	2	1	1	1	1	1	7	2	2	1	2	2	2	11	28
180	2	3	4	3	3	3	18	2	3	2	3	2	2	14	2	2	2	4	2	2	14	46
181	1	4	2	2	1	4	14	4	1	1	2	2	2	12	2	2	2	4	2	2	14	40
182	1	4	3	3	2	4	17	3	3	2	3	2	2	15	2	2	2	4	2	2	14	46
183	3	3	3	2	3	3	17	2	2	2	3	3	2	14	3	3	3	3	2	3	17	48
184	1	4	1	1	1	4	12	4	1	2	1	1	1	10	3	1	2	4	1	1	12	34
185	1	2	1	1	2	2	9	1	1	1	1	2	1	7	1	2	1	2	1	2	9	25
186	1	4	3	3	2	4	17	4	2	1	1	2	1	11	2	2	1	4	2	2	13	41
187	1	4	3	3	2	4	17	3	2	2	2	1	1	11	2	2	1	4	2	2	13	41
188	3	2	2	3	2	2	14	2	3	2	2	2	3	14	3	3	2	2	3	2	15	43
189	1	4	3	3	2	3	16	4	3	3	2	1	2	15	2	3	2	4	2	2	15	46
190	1	2	2	1	1	2	9	2	2	1	2	2	1	10	2	2	2	1	1	2	10	29
191	1	2	2	1	2	2	10	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	2	8	25
192	1	2	2	1	2	2	10	2	1	2	2	1	1	9	1	1	2	1	1	1	7	26
193	1	4	2	3	3	4	17	3	3	2	1	1	2	12	2	3	1	4	1	1	12	41
194	2	1	1	2	1	1	8	1	2	2	2	1	1	9	1	2	2	2	1	1	9	26
195	1	4	3	3	2	4	17	3	3	2	3	2	3	16	2	3	2	3	3	2	15	48
196	2	4	2	3	2	4	17	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	4	3	3	16	46
197	1	4	3	3	2	3	16	3	3	2	3	2	2	15	2	3	2	4	3	3	17	48
198	2	4	3	3	2	3	17	3	2	2	3	2	2	14	2	2	2	3	3	3	15	46
199	1	4	2	2	2	4	15	3	2	2	3	3	2	15	3	2	2	4	2	2	15	45
200	2	4	1	1	1	4	13	4	1	1	1	1	1	9	1	2	1	4	1	1	10	32
201	1	2	2	2	2	4	13	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	4	1	1	12	39
202	2	3	3	3	2	3	16	3	2	2	3	2	2	14	2	2	1	4	1	1	11	41
203	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	3	3	3	15	2	2	3	3	2	2	14	46
204	1	4	3	3	3	4	18	3	3	2	2	2	2	14	2	2	1	4	2	2	13	45
205	1	4	2	2	2	3	14	3	2	2	2	2	2	13	2	3	2	3	2	2	14	41
206	2	1	1	2	2	1	9	1	1	2	1	1	1	7	2	1	1	1	2	1	8	24
207	2	1	1	2	2	1	9	1	1	2	2	1	1	8	2	2	2	1	1	1	9	26
208	1	2	1	1	1	2	8	2	2	1	2	2	2	11	1	1	1	2	1	1	7	26
209	1	4	1	2	2	4	14	2	2	2	1	2	2	11	3	3	1	4	2	2	15	40
210	1	4	3	3	2	4	17	4	3	2	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	45

205	1	4	2	2	2	3	14	3	2	2	2	2	2	13	2	3	2	3	2	2	14	41
206	2	1	1	2	2	1	9	1	1	2	1	1	1	7	2	1	1	1	2	1	8	24
207	2	1	1	2	2	1	9	1	1	2	2	1	1	8	2	2	2	1	1	1	9	26
208	1	2	1	1	1	2	8	2	2	1	2	2	2	11	1	1	1	2	1	1	7	26
209	1	4	1	2	2	4	14	2	2	2	1	2	2	11	3	3	1	4	2	2	15	40
210	1	4	3	3	2	4	17	4	3	2	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	45
211	1	3	3	3	2	4	16	2	3	3	2	1	2	13	2	2	2	4	2	2	14	43
212	2	3	4	4	2	3	18	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	2	2	15	50
213	1	2	1	1	2	2	9	2	1	1	1	2	1	8	1	2	1	1	1	1	7	24
214	2	4	3	3	2	3	17	3	2	2	3	2	2	14	3	3	2	3	2	2	15	46
215	1	4	2	2	2	4	15	4	1	1	2	1	1	10	2	2	1	4	2	2	13	38
216	1	4	3	3	2	3	16	3	3	2	3	2	2	15	2	3	2	4	3	3	17	48
217	2	4	3	3	2	3	17	3	2	2	3	2	2	14	2	2	2	3	3	3	15	46
218	1	4	2	2	2	4	15	3	2	2	3	3	2	15	3	2	2	4	2	2	15	45
219	2	4	1	1	1	4	13	4	1	1	1	1	1	9	1	2	1	4	1	1	10	32
220	1	2	2	2	2	4	13	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	4	1	1	12	39
221	2	3	3	3	2	3	16	3	2	2	3	2	2	14	2	2	1	4	1	1	11	41
222	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	3	3	3	15	2	2	3	3	2	2	14	46
223	1	4	3	3	3	4	18	3	3	2	2	2	2	14	2	2	1	4	2	2	13	45
224	1	4	2	2	2	3	14	3	2	2	2	2	2	13	2	3	2	3	2	2	14	41
225	2	1	1	2	2	1	9	1	1	2	1	1	1	7	2	1	1	1	2	1	8	24
226	2	1	1	2	2	1	9	1	1	2	2	1	1	8	2	2	2	1	1	1	9	26
227	1	2	1	1	1	2	8	2	2	1	2	2	2	11	1	1	1	2	1	1	7	26
228	1	4	2	1	1	4	13	4	1	1	2	1	1	10	3	1	2	4	3	3	16	39
229	1	1	2	1	1	1	7	1	2	2	2	1	2	10	1	2	1	1	2	2	9	26
230	1	4	2	2	2	4	15	3	2	2	1	2	2	12	2	2	2	3	1	1	11	38
231	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	2	2	2	9	1	1	1	2	1	2	8	25
232	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	2	2	3	15	2	2	3	2	2	2	13	45
233	1	4	2	2	2	4	15	4	1	2	1	2	3	13	2	2	1	4	1	1	11	39
234	1	4	3	3	2	4	17	3	2	2	3	2	3	15	3	2	2	4	2	2	15	47
235	1	4	1	1	1	4	12	4	1	1	1	1	1	9	4	1	2	4	1	1	13	34

236	1	4	3	3	2	4	17	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	2	13	43
237	1	1	2	2	1	1	8	2	1	1	1	1	2	8	2	2	1	1	1	2	9	25
238	2	3	3	3	2	3	16	3	2	2	2	2	3	14	3	3	3	4	2	2	17	47
239	1	1	2	2	1	1	8	1	2	1	1	2	2	9	1	1	1	2	1	2	8	25
240	1	2	2	2	1	1	9	1	1	2	1	2	1	8	1	1	2	2	2	1	9	26
241	1	4	3	3	2	3	16	3	3	2	3	2	2	15	2	2	2	4	2	2	14	45
242	1	4	2	2	2	4	15	4	2	2	2	1	2	13	2	2	1	4	1	1	11	39
243	1	4	2	2	2	3	14	4	2	2	2	1	1	12	2	1	2	4	1	1	11	37
244	1	2	3	3	2	3	14	3	3	2	1	1	1	11	1	1	2	4	2	2	12	37
245	2	4	1	1	1	4	13	4	1	1	1	1	1	9	1	2	1	4	1	1	10	32
246	1	2	2	2	2	4	13	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	4	1	1	12	39
247	2	3	3	3	2	3	16	3	2	2	3	2	2	14	2	2	1	4	1	1	11	41
248	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	3	3	3	15	2	2	3	3	2	2	14	46
249	1	4	3	3	3	4	18	3	3	2	2	2	2	14	2	2	1	4	2	2	13	45
250	1	4	2	2	2	3	14	3	2	2	2	2	2	13	2	3	2	3	2	2	14	41

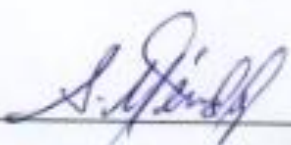


Acta de aprobación de originalidad de tesis

Yo, Gliria Susana Méndez Ilizarbe, Docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"Cultura organizacional y compromiso organizacional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Héroe Nacional Capitán PNP. Alpio Ponce Vásquez, Puente Piedra, periodo 2018"** de la estudiante: **Rosario Villaorduña Alvarado**, y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **24 %** verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin. El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de agosto de 2018



Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

DNI: 07059554

Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://turnitin.com/.../feedback-studio/.../10705u+10514134086u+10u+09031744030u+.../...

feedback studio

TESIS_ROSARIO_VILLALBA_A_18_AUGUST.docx

140 de 140

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**Cultura organizacional y compromiso organizacional en
la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional
Héroe Nacional Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez,
Puente Piedra, periodo. 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:
Br. Rosario Villaorduña Alvarado

Página: 1 de 50 Número de palabras: 2460

Test only Report High Resolution Active

Resumen de coincidencias

24 %

1	reporte de ...	4 %
2	reporte de ...	2 %
3	reporte de ...	2 %
4	reporte de ...	2 %
5	reporte de ...	2 %
6	reporte de ...	2 %
7	reporte de ...	1 %
8	reporte de ...	1 %
9	reporte de ...	1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

VILLARDOÑA ALVARADO ROSARIO

D.N.I. : 25511117

Domicilio : JR. C. EGUSQUIZA #263 URB. SAN GERMÁN

Teléfono : Fijo: _____ Móvil: 993089586

E-mail : rosario.v-al@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad : _____

Escuela : _____

Carrera : _____

Título : _____

☐ Tesis de Post Grado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : MAESTRIA

Mención : GESTION PUBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

VILLARDOÑA ALVARADO ROSARIO

Título de la tesis:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL
HERNÁNDEZ NACIONAL CAPITAL PNP ALBERTO PONCE VARELA
PUENTE PIEDRA PERIODO 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : [Firma] Fecha: 05 de AGOSTO de 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VILLORDUNA ALVARADO ROSARIO

INFORME TITULADO:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA
ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL HÉROE
NACIONAL CAPITÁN PNP ALFONSO PONCE VÁSQUEZ PUENTEPIEDRA
PERIODO 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 22-08-2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

DR. CHANTAL JARA AGUIRRE
DTC ESCUELA DE POSGRADO UCV